



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”

**TRABAJO DE TITULACIÓN
MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

TÍTULO:

ESTRATEGIAS DE UN BUEN CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN
LA PRODUCTIVIDAD DE LAS MIPYMES DEL CANTÓN CHONE

AUTORES:

MERO BRIONES JOSSENKA PIERINA
MICHELENA ZAMBRANO YAIR ALEXANDER

UNIDAD ACADÉMICA:

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTOR:

ING. LENIN ANDRÉS PÁRRAGA ZAMBRANO, PHD.

CHONE – MANABÍ – ECUADOR

ENERO DEL 2025

CERTIFICACIÓN DEL AUTOR

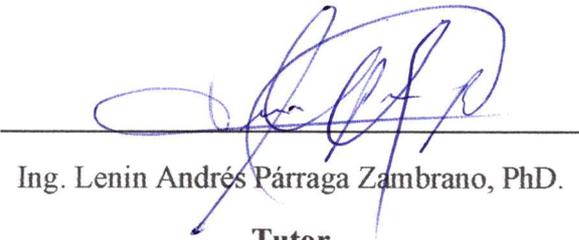
Dr. Lenin Andrés Párraga Zambrano; docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, en calidad de Tutor.

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación de la Unidad de Integración Curricular, modalidad Proyecto de Investigación: “Estrategias de un buen clima laboral y su impacto en la productividad de las MiPymes del Cantón Chone” Ha sido revisado exhaustivamente en varias sesiones de trabajo.

Las opciones y conceptos vertidos en este trabajo de titulación son frutos de la perseverancia y originalidad de sus autores: Mero Briones Jossenka Pierina y Michelena Zambrano Yair Alexander, siendo de su exclusiva responsabilidad.

Chone, enero 2025



Ing. Lenin Andrés Párraga Zambrano, PhD.

Tutor

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Mero Briones Jossenka Pierina con cedula de ciudadanía 1314706191 y Michelena Zambrano Yair Michelena con cedula de ciudadanía 1312134396, estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone, carrera Administración de Empresas, declaramos opiniones, criterios y además elementos aplicados a los diferentes instrumentos de la propuesta de trabajo de titulación en modalidad Proyecto de Investigación, la cual lleva por título: “Estrategias de un buen clima laboral y su impacto en la productividad en las MiPymes del Cantón Chone”. La cual recopila información investigada exclusivamente por los autores, apoyados por criterios de profesionales de diferentes índoles, sustentadas en las bibliografías que registran el trabajo.

Chone, enero del 2025



Jossenka Pierina Mero Briones

CI: 1314706191

Autor



Michelena Zambrano Yair Alexander

CI: 1312134396

Autor



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal Examinador aprueban el trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad Proyecto de Investigación con el título: “Estrategias de un buen clima laboral y su impacto en la productividad del cantón Chone”, elaborado por los egresados MERO BRIONES JOSSENKA PIERINA y MICHELENA ZAMBRANO YAIR ALEXANDER de la carrera de Administración de Empresas.

Chone, enero 2024

x 
Lic. Lilia del Rocio Bermúdez Cevallos.

DECANA


Dr. Lenin Andres Parraga Zambrano, PhD.

TUTOR


MIEMBRO DEL TRIBUNAL


MIEMBRO DEL TRIBUNAL


Lic. Indira Zambrano Cedeño, Mgs
SECRETARIA

DEDICATORIA

Le dedico este proyecto a Dios por ser mi fuente de sabiduría, fortaleza y la fe necesaria para superar cada desafío y alcanzar este logro.

A mis padres, por ser los pilares fundamentales de mi vida, quienes, con amor incondicional, sacrificios y palabras de aliento me impulsaron a llegar hasta aquí. Son quienes me enseñaron el valor del esfuerzo y la importancia de perseguir mis sueños con dedicación y humildad. Este logro es un reflejo de su apoyo constante y de los principios que sembraron en mí.

A mi familia, por su respaldo inquebrantable y su confianza en mis capacidades. Cada palabra de ánimo, cada gesto de cariño y cada momento compartido han sido un motor para continuar en esta travesía.

A mis amigos, por ser esa red de apoyo que, en los momentos mas complicados, siempre tuvieron palabras de motivación o espacio para la distracción necesaria. Gracias por estar a mi lado en momentos de incertidumbre y creer en mí incluso en los días en que dudé de mis propias capacidades, que, aunque estuvieron físicamente distantes nunca dejaron de enviar un mensaje de apoyo.

Jossenka Pierina Mero Briones

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación me gustaría ofrecerlo en mención a Dios, ya que me ha acompañado en cada etapa de mi vida, permitiéndome superar las dificultades que se me han presentado día tras día.

De igual manera agradezco a mi mamá y a mi papá, Paola y Paúl, por haberme infundido su crianza y valores.

A los docentes y grupo Universitario que me dieron su directriz y me permitieron dar avance a este trabajo de titulación, a la vez agradezco a quienes me apoyaron de la manera más desinteresada posible, gracias, Lcda. Rocío Bermúdez, Lcda. Margarita Ávila, y Dr. Orley Reyes.

Finalmente agradezco de todo corazón a las personas que me han brindado su soporte incondicional y sincero, creyendo en mí.

Yair Alexander Michelena Zambrano

RECONOCIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios por la vida y por permitirnos culminar nuestra carrera, por ser el apoyo y la fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas y a la institución que, de manera directa o indirecta, han contribuido al desarrollo de este trabajo de investigación.

En primer lugar, agradecemos a los profesores y mentores quienes con su conocimiento, paciencia y guía brindaron las herramientas necesarias para alcanzar esta meta. Su dedicación a la enseñanza y su apoyo constante han sido fundamentales en la formación académica y personal.

A la institución educativa, por proporcionar el espacio, los recursos y el entorno propicio para crecer como profesional. Este logro es también un reflejo del compromiso de esta institución con la excelencia académica.

A nuestras familias, por ser pilar inquebrantable en nuestras vidas. Su amor, sacrificio y constante apoyo emocional y material nos han motivado a superar cada obstáculo en este camino. Este reconocimiento es un pequeño homenaje a todo lo que han hecho.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL AUTOR	I
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	III
DEDICATORIA	IV
DEDICATORIA	V
RECONOCIMIENTO.....	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	7
1. MARCO TEÓRICO	7
<i>Antecedentes de la investigación</i>	7
1.1 Estrategias de un buen clima laboral	8
1.1.1 ¿Qué es el clima laboral?.....	9
1.1.2 Tipos de clima laboral	9
1.1.3 Rol del líder en el fomento del clima laboral	11
1.1.4 ¿Cómo un buen clima laboral influye en la eficiencia y efectividad de los empleados?	11
1.1.5 Factores que influyen en el clima laboral	12
1.1.6 Liderazgo y estilo de gestión	13
1.1.7 Comunicación interna.....	13

1.1.8	Reconocimiento y motivación	13
1.1.9	Relación entre clima laboral y satisfacción laboral	14
1.1.10	Importancia de la comunicación efectiva en el clima laboral	14
1.1.11	La cultura organizacional y su efecto en el clima laboral	15
1.1.12	Instrumentos de medición del clima organizacional.	16
1.1.13	Agentes internos y externos que afectan el clima laboral.	16
1.2	La productividad en las MiPymes	17
1.2.1	Impacto en la productividad	17
1.2.2	Importancia de la productividad	18
1.2.3	Impacto de la adopción de nuevas tecnologías en la productividad de las MiPymes	18
1.2.4	Relación entre la satisfacción laboral y la productividad	19
1.2.5	¿Cómo mejorar la productividad de las MiPymes?	20
CAPÍTULO II		21
2.	ESTUDIO DE CAMPO	21
2.1	Enfoque de investigación	21
2.1.1	Cualitativo	21
2.1.2	Cuantitativo	21
2.2	Métodos de investigación	22
2.2.1	Analítico	22

2.2.2	Deductivo e inductivo.....	22
2.2.3	Bibliográfico.....	23
2.3	Técnicas de investigación.....	24
2.3.1	Encuesta.....	24
2.3.2	Entrevista.....	24
2.3.3	Ubicación.....	25
2.3.4	Levantamiento de la información y Resultados.....	26
2.3.5	Análisis e interpretación de los resultados.....	27
2.3.6	ENTREVISTA.....	35
2.4	Comprobación de hipótesis.....	36
CAPÍTULO III.....		38
PROPUESTA.....		38
Modelo de propuesta en las Estrategias de un Buen Clima Laboral y su Impacto en la Productividad de las MIPYMES del Cantón Chone.....		38
CAPITULO IV.....		41
CONCLUSIONES.....		41
RECOMENDACIONES.....		42
BIBLIOGRAFÍAS.....		43
ANEXOS.....		46

Índice de tablas

Tabla 1 Calificación del clima laboral	27
Tabla 2 Frecuencia de actividades realizadas	28
Tabla 3 Ambiente de trabajo.....	29
Tabla 4 Retroalimentación	30
Tabla 5 Factores importantes	31
Tabla 6 Productividad	32
Tabla 7 relación entre el clima laboral y satisfacción laboral.....	33
Tabla 8 Flexibilidad laboral	34

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Calificación del clima laboral	27
Ilustración 2 Frecuencia de actividades realizadas	28
Ilustración 3 Ambiente de trabajo	29
Ilustración 4 Retroalimentación	30
Ilustración 5 Factores importantes	31
Ilustración 6 Productividad	32
Ilustración 7 Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral	33
Ilustración 8 Flexibilidad laboral	34

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar las estrategias que contribuyen a un buen clima laboral y su impacto en la productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) del cantón Chone. Se parte de la premisa de que un ambiente laboral positivo no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también se traduce en un aumento significativo en la productividad organizacional.

La investigación se basa en una metodología cuantitativa- cualitativa, utilizando encuestas y entrevistas dirigidas a empleados y propietarios de MIPYMES las cuales se centraron en 47 emprendimientos. Los resultados muestran que factores como la comunicación efectiva, el reconocimiento del esfuerzo, la capacitación continua y el liderazgo participativo son clave para generar un entorno laboral saludable. Asimismo, se identificó que las empresas con estrategias claras para promover el bienestar del personal experimentan mayores niveles de motivación, compromiso y, en consecuencia, un incremento en su productividad.

Este estudio destaca la necesidad de implementar políticas organizacionales orientadas al desarrollo humano, ya que el bienestar del talento humano no solo impacta positivamente en los resultados financieros, sino que también fortalece la sostenibilidad empresarial. Finalmente, se proponen recomendaciones prácticas para que las MIPYMES de Chone adopten enfoques innovadores en la gestión del clima laboral, alineados con sus recursos y necesidades específicas.

Palabras clave: clima laboral, productividad, MIPYMES, estrategias, Chone.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the strategies that contribute to a good work environment and their impact on the productivity of micro, small and medium-sized enterprises (MSMEs) in the Chone canton. It is based on the premise that a positive work environment not only improves employee satisfaction and well-being, but also translates into a significant increase in organizational productivity.

The research is based on a quantitative-qualitative methodology, using surveys and interviews directed to employees and owners of MSMEs which focused on 47 businesses. The results show that factors such as effective communication, recognition of effort, continuous training and participative leadership are key to generating a healthy work environment. Likewise, it was identified that companies with clear strategies to promote staff well-being experience higher levels of motivation, commitment and, consequently, an increase in their productivity.

This study highlights the need to implement organizational policies aimed at human development, since the well-being of human talent not only positively impacts financial results, but also strengthens business sustainability. Finally, practical recommendations are proposed for MSMEs in Chone to adopt innovative approaches to managing the work environment, aligned with their specific resources and needs.

Keywords: *work environment, productivity, SMEs, strategies, Chone.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo empresarial se enfrenta a un panorama caracterizado por la globalización, la competencia creciente y los rápidos cambios tecnológicos. En este entorno dinámico las micro, pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel crucial en las economías locales y nacionales, siendo generadoras de empleo, promotoras de innovación y pilares fundamentales en el tejido productivo. Sin embargo, estas empresas enfrentan desafíos particulares, entre los que destacan la escasez de recursos financieros, tecnológicos y humanos lo que dificulta su capacidad de adaptarse a las demandas del mercado (De la Cruz, 2019; Rodríguez & García, 2020).

Uno de los factores internos más determinantes en el desempeño de las MIPYMES es el clima laboral, definido como el conjunto de percepciones y actitudes que los empleados tienen respecto a su entorno de trabajo. Estudios han demostrado que un buen clima laboral no solo mejora la satisfacción y la motivación de los trabajadores, sino que también tiene un impacto directo en su productividad y, en consecuencia, en los resultados globales de la organización (Chiavenato 2017). Por el contrario, ambientes laborales conflictivos o pocos saludables pueden generar altos índices de rotación, ausentismo y bajo desempeño, afectando significativamente la competitividad de las empresas (García et., 2021).

En el contexto del cantón Chone, las MIPYMES representan una fuente importante de dinamismo económico y generación de empleo. Estas empresas, muchas de ellas de carácter familiar o informal, son protagonistas del comercio, la producción agrícola y los servicios en la región. No obstante, enfrentan limitaciones en la gestión organizacional, especialmente en lo referente a la administración del recurso humano (Ministerio de Producción, Comercio Exterior,

Inversiones y Pesca, 2022). Esto las coloca en una situación vulnerable frente a los desafíos del mercado y la necesidad de mantenerse competitivas.

Dado el peso económico y social de las MIPYMES en chone, resulta imprescindible explorar las estrategias que estas pueden adoptar para fomentar un clima laboral positivo y aprovechar beneficios que esto conlleva. Desde la implementación de políticas de comunicación efectiva y liderazgo participativo hasta la creación de espacios para el desarrollo profesional y el reconocimiento de los empleados, existen múltiples herramientas que las organizaciones pueden emplear para fortalecer su entorno laboral. Sin embargo, es necesario entender cómo estas estrategias influyen en la productividad de las empresas locales, para diseñar modelos de intervención adaptados a sus características y necesidades específicas.

En este sentido, surge la pregunta central de esta investigación: *¿Cómo influyen las estrategias para mejorar el clima laboral en la productividad de las MIPYMES del cantón Chone?*

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar las estrategias que promueven un buen clima laboral y su impacto en la productividad de las MIPYMES del cantón Chone. A través de esta investigación, se busca proporcionar un marco de referencia práctico que permita a los emprendimientos locales implementar políticas y prácticas que optimicen el rendimiento de sus equipos, fortaleciendo así su posición en el mercado.

En definitiva, esta investigación pretende destacar la relevancia del clima laboral como un eje estratégico para la sostenibilidad y el crecimiento de las MIPYMES en Chone, evidenciando que invertir en la calidad de responsabilidad social, sino también para garantizar la productividad y la competitividad en un mercado cada vez más exigente.

El trabajo de investigación se realizó mediante los siguientes indicadores:

Objeto de la investigación: Examinar como las malas relaciones laborales inciden en la productividad en las MiPymes de cantón Chone.

Campo de acción: Administrativo.

Hipótesis de la investigación: Las estrategias de un buen clima laboral incide de forma positiva en el impacto de la productividad de las MiPymes del Cantón Chone.

Objetivo de la investigación: Identificar las estrategias de un buen clima laboral y su impacto en la productividad de las MiPymes del cantón Chone.

Objetivos específicos:

- Reconocer las estrategias que permiten un clima laboral factible en las MiPymes del cantón Chone.
- Analizar factores que afectan de manera negativa el clima laboral de las MiPymes del cantón Chone.
- Determinar cómo las estrategias de mejora del clima laboral influyen en la productividad de las MiPymes del cantón Chone

Variable independiente:

Estrategias de un buen clima laboral

Variable Dependiente:

Productividad en las MiPymes

Tareas científicas

Tarea 1: Realizar una revisión pertinente sobre las estrategias para mejorar el clima laboral y su impacto en la productividad.

Tarea 2: Recopilar datos relevantes sobre el clima laboral y la productividad en las MiPymes del cantón Chone.

Tarea 3: Comparar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de las MiPymes.

Tarea 4: Desarrollar estrategias específicas adaptada a las MiPymes del cantón Chone para aumentar la productividad.

La población es un elemento fundamental dentro de esta investigación, ya que está constituida por los actores principales que experimentan y generan las dinámicas del clima laboral en las MIPYMES del cantón Chone. En este caso, la población está compuesta Según el directorio de empresas y establecimientos expuesto en el 2013 el Cantón Chone cuenta con una oferta de 1 242 emprendimientos, sin embargo, cuenta con un número registrado de 45 MiPymes en el GAD Municipal.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

La relación entre el clima laboral y la productividad ha sido ampliamente investigada debido a su importancia en el desarrollo organizacional. Diversos estudios han demostrado que un ambiente laboral positivo favorece la retención del talento, mejora la motivación de los empleados y promueve un desempeño eficiente. En Ecuador, las MIPYMES representan una porción significativa del tejido empresarial, siendo responsables de una parte importante del empleo y la producción económica. Sin embargo, a menudo enfrentan desafíos que afectan su clima organizacional, como la falta de recursos, la informalidad y un liderazgo ineficaz.

Investigaciones previas han evidenciado que un clima organizacional positivo se asocia con altos niveles de satisfacción laboral y compromiso por parte de los empleados. Por ejemplo, Bustillos Campaña (2016) señala que el clima organizacional es fundamental para generar bienestar en los trabajadores y mejorar su desempeño. Asimismo, estudios como el realizado por Sumba et al. (2022) destacan que factores como la comunicación efectiva, el liderazgo y las relaciones interpersonales son determinantes en la creación de un ambiente laboral favorable en las MIPYMES ecuatorianas.

Además, investigaciones a nivel global, estudios Ganga et al. (2013) enfatizan que un ambiente psicológico positivo también fomenta la innovación, el compromiso, la motivación y la eficiencia de los trabajadores.

Bases Teóricas

1.1 Estrategias de un buen clima laboral

Una propuesta eficaz para mejorar el ambiente laboral debe considerar tanto las necesidades y expectativas de los empleados como las metas y objetivos de la organización. Asimismo, es crucial identificar los elementos que fomentan un entorno laboral positivo y aquellos que pueden afectarlo de forma negativa.

Con esta información, es posible implementar estrategias específicas para fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo, la motivación y otros aspectos que contribuyen a un ambiente laboral saludable y productivo.

Jiménez et al. (2020), quienes encontraron que la implementación de estrategias de mejora del clima laboral se asocia positivamente con la satisfacción laboral y la productividad de los empleados.

Por lo tanto, se recomienda continuar implementando y evaluando estrategias de mejora del clima laboral para garantizar que todos los empleados perciban mejoras en su ambiente de trabajo. Esta recomendación está en línea con la investigación de Di Fabio y Kenny (2019), quienes sugieren que la implementación constante y la evaluación de las estrategias de mejora del clima laboral son esenciales para garantizar su efectividad a largo plazo.

Crear un buen ambiente de trabajo es el objetivo de toda empresa. Es decir, el empleado está satisfecho con su puesto y realiza su trabajo con pasión y ganas. Un ambiente de trabajo perfecto es tan beneficioso para los empleados como para la empresa y el producto.

1.1.1 ¿Qué es el clima laboral?

Según Martín (2023) El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes”

No sólo el ambiente de trabajo lo determinan los propios empleados, sino que el desempeño de la empresa también es importante. Es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral y el reconocimiento son aspectos fundamentales para el bienestar de los trabajadores y su motivación en el trabajo, en este sentido, los resultados obtenidos podrían ser preocupantes para la institución, ya que la insatisfacción y la falta de reconocimiento podrían afectar negativamente el clima laboral y la productividad de los trabajadores (Collanca, 2016).

1.1.2 Tipos de clima laboral

Tomàs (2024) El clima laboral también es conocido como el ambiente que se vive dentro de una empresa. El ambiente en el que se desenvuelven los colaboradores y lo que da paso también a la cultura de una organización. De esta forma, la calidad del clima laboral es muy importante, pues un buen clima permitirá aumentar la productividad y la motivación de los trabajadores en pro de los objetivos de la empresa.

La calidad del clima laboral va muy de la mano de los directivos o cultura organizacional de una empresa, ya que un mal líder puede crear un ambiente hostil, mientras que una persona que priorice la comunicación y la empatía puede generar un ambiente agradable, con proyecciones y un lugar de trabajo positivo. Dentro de los tipos de clima labora que se desarrollan en las empresas, se encuentran los siguiente:

- **1.1.2.1Clima laboral autoritario:** Este tipo de clima se basa en una relación jerárquica y sin flexibilidad. Los líderes o directivos no confían en el trabajo de sus colaboradores y la comunicación de la empresa es escasa. Tiende a ser un clima en el que lo que dice, se hace y no hay instancias de creatividad, flexibilidad, opinión o desarrollo profesional. Por otro lado, la toma de decisiones la evalúan y deciden solamente los altos cargos, sin considerar opiniones de distintos equipos u áreas.
- **1.1.2.2.-Clima laboral Paternalista:** Se trata de un clima que se da en aquellas empresas más estructuradas. Existe una relación formal entre los altos cargos y los demás colaboradores, pero generalmente es más superficial. La confianza y la comunicación entre ellos es bastante débil. En general, las decisiones las toman los altos cargos y los colaboradores no se sienten muy comprometidos con la organización.
- **1.1.2.3.-Clima laboral Consultivo:** En este tipo de clima, la directiva posee confianza en sus colaboradores y tiene gran consideración en su trabajo, desarrollo profesional y opiniones respecto a las temáticas a tratar. Si bien la toma de decisiones la realizan los altos cargos, la decisión se encuentra basada en la opinión y los comentarios de los colaboradores hay un ambiente más dinámico y proactivo, en donde fluye la comunicación y la confianza entre los equipos.
- **1.1.2.4.-Clima laboral Participativo:** Este de clima se da en empresas en donde no existe una jerarquía vertical, más bien horizontal. Existe una gran confianza por parte de la directiva ante sus colaboradores y la opinión que tengan los trabajadores es primordial para la toma de decisiones. La comunicación y las relaciones se crean en todas las direcciones, con la plantilla haciendo equipo con la dirección de la

organización. En la misma línea, los objetivos se determinan mediante la participación en grupo, con plena aceptación por parte de los trabajadores.

1.1.3 Rol del líder en el fomento del clima laboral

El liderazgo consiste en influir en los demás para que actúen en el logro de una meta en común. El liderazgo es muy importante en toda actividad de la organización. Una característica importante del liderazgo, son los seguidores, es decir, personas que según el líder confían en él.

El liderazgo tiene una alta influencia en el clima laboral de las empresas. Asimismo, el liderazgo es de gran importancia en la construcción de la cultura empresarial. Es importante señalar que el liderazgo es capaz de reforzar los valores organizacionales. En consecuencia, un liderazgo positivo será muy eficaz en la construcción de la cultura organizacional y en compartir visión con todos los integrantes de la empresa.

El líder tiene la responsabilidad de moldear la cultura y dinámica de una organización, donde promueva la confianza, la motivación y la colaboración siendo este el pilar de un clima laboral y positivo. Fomentar un liderazgo que inspire, escuche y guíe a los equipos hacia el éxito es el camino hacia una cultura organizacional que potencie el rendimiento y bienestar de todos los involucrados.

1.1.4 ¿Cómo un buen clima laboral influye en la eficiencia y efectividad de los empleados?

Según Asensio (2024) El clima laboral se entiende como el ambiente de trabajo generado por las percepciones y actitudes de los empleados, el cual se encuentra directamente influenciado por la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales dentro de una organización.

Para un director RRHH, es crucial entender y gestionar eficazmente el clima laboral, ya que un clima positivo se traduce en empleados más felices, leales y productivos. Un clima negativo, por otro lado, se puede llevar a una alta rotación, absentismo y bajos niveles de desempeño.

Así pues, el clima laboral es un elemento fundamental para cualquier organización que busque optimizar el bienestar y eficiencia de sus equipos. Entender y actuar sobre él no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también impulsa los resultados de la empresa.

Un buen clima laboral no solo beneficia al empleado, sino a toda la empresa. Si se establece una buena relación entre la organización y capital humano, los trabajadores se sienten más comprometidos con los objetivos de la compañía, generando mayor productividad. Por lo tanto, la inversión en el bienestar de los empleados y en la creación de un clima laboral positivo, no solo es cuestión de ética empresarial, sino una estrategia inteligente para mejorar los resultados financieros. (Lucas & Ureta, 2019).

1.1.5 Factores que influyen en el clima laboral

El clima laboral es un papel crucial en el rendimiento, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Explorar los elementos que puede ofrecer son importantes para mejorar el ambiente de trabajo y, por ende, la productividad y bienestar de los empleados (Sava, 2023). Los factores que contribuyen a modelar el clima laboral:

1.1.6 Liderazgo y estilo de gestión

El liderazgo es fundamental y mantener un clima laboral positivo. Los líderes que adoptan estilos de gestión inclusivos y democráticos, donde se valora la opinión participación de los empleados, tienden a fomentar un ambiente más abierto y cooperativo.

En contraste, los estilos de gestión autoritarios pueden generar un ambiente tenso y de miedo, lo cual afecta negativamente al clima laboral. Por lo tanto, es esencial que los líderes desarrollen habilidades de comunicación efectiva, empatía y resolución de conflictos para influir positivamente en sus equipos.

1.1.7 Comunicación interna.

Una comunicación interna efectiva es otro pilar crucial del clima laboral. Esto incluye no solo la claridad y transparencia en la transmisión de objetivos, expectativas y retroalimentación, sino también la creación de canales abiertos para que los empleados expresen sus ideas, preocupaciones y sugerencias.

La promoción de una cultura de comunicación abierta contribuye a una mayor confianza y colaboración entre los miembros del equipo y los niveles de gestión, creando un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.

1.1.8 Reconocimiento y motivación

El reconocimiento del esfuerzo y logros de los empleados es vital para su motivación. Un ambiente de trabajo que celebra regularmente estas victorias y proporciona recompensas tangibles, incentiva a los empleados a mantener y mejorar su rendimiento.

Además, fomentar la motivación a través de oportunidades de desarrollo profesional y personal también demuestra el compromiso de la empresa con el crecimiento de sus empleados, lo cual puede potenciar aún más su satisfacción y productividad.

1.1.9 Relación entre clima laboral y satisfacción laboral

Con el pasar de los años, el clima laboral es un término que ha tomado cada vez más fuerza e importancia en el ámbito empresarial. Pero tal vez no se sabe muy bien a ciencia cierta lo que significa y cuáles son sus alcances (Ramon, 2021).

El clima laboral se refiere al medio, al entorno tanto físico como humano donde se lleva a cabo un trabajo o una determinada actividad. Incluye la forma en que los empleados se relacionan y su nivel de satisfacción laboral. Por ello estos dos conceptos van de la mano y de forma muy estrecha.

Por ello este factor influye de forma determinante en la empresa en sí, al igual que en los empleados. Y es tan alto el impacto que un colaborador podrá o no desarrollar su trabajo con un alto o bajo rendimiento. En este sentido y al estar tan íntimamente ligado con la productividad empresarial, el clima laboral es un factor fundamental para cumplir los objetivos planteados en la organización.

1.1.10 Importancia de la comunicación efectiva en el clima laboral

Delgado (2023) indica, la comunicación efectiva es un aspecto clave en cualquier entorno laboral y es esencial para el éxito de una empresa. La comunicación puede definirse como la capacidad de transmitir información clara y precisa de los demás y de entender el mensaje que se está recibiendo.

La comunicación efectiva ha sido un tema de interés para los investigadores durante décadas. En 1949, el psicólogo Kurt Lewin desarrolló un modelo de comunicación que describía cómo la comunicación efectiva podía afectar el comportamiento humano. Desde entonces, se ha demostrado que la comunicación efectiva es esencial para el éxito en el trabajo y es un factor importante en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los empleados.

La comunicación efectiva es importante, ya que mejora la satisfacción laboral. Cuando los empleados reciben la información clara y precisa, se sienten más valorados y reconocidos en el trabajo. También ayuda a reducir ambigüedades en el trabajo, lo que puede reducir el estrés y la ansiedad de los empleados (Mendigaña, 2020).

Mantiene una cultura empresarial saludable, ayuda a los empleados a sentirse conectados con la empresa y a comprender la visión y los valores de la organización. Cuando los empleados se comunican de manera efectiva entre sí, y con la dirección, se fomenta un ambiente de confianza y respeto mutuo.

1.1.11 La cultura organizacional y su efecto en el clima laboral

El clima laboral tiene una importante relación en la determinación de la cultura de una organización. Si bien la cultura organizacional es el patrón general de actitudes, conductas, creencias y valores compartidos por los colaboradores de la organización; el clima laboral, al ser el cúmulo de percepciones de los colaboradores sobre su organización, determina las creencias, los mitos, los valores y las conductas que dan forma a la cultura, y que soportaran el proceso de transformación; en simultáneo, la cultura influye sobre los sentimientos, las emociones, las actitudes de los miembros, los cuales determinan el clima organizacional (Chirinos, 2023).

En consecuencia, la cultura y el clima se encuentran íntima y estrechamente interrelacionados, la cultura precede al clima actúa como su base o fundamento, pero el clima marca las percepciones que los colaboradores establecen sobre los elementos culturales dándoles una valoración y teniendo el potencial de generar compromiso en la construcción de la cultura; por tanto, es indispensable generar un proceso de transformación sin tener cuidado en mantener un clima laboral positivo respecto al proceso.

Es fundamental que las organizaciones promuevan una cultura basada en valores éticos, respeto mutuo, transparencia y equidad, para garantizar un ambiente laboral saludable y motivador para sus empleados. Solo así se podrá alcanzar un alto nivel de clima laboral.

1.1.12 Instrumentos de medición del clima organizacional.

Existen herramienta para medir el clima laboral. Esta medida es una función directa de la búsqueda de información en el entorno de la organización. Morales (2013) menciona: Variables tangibles: “Remuneración en términos económicos (salario, bonos, primas, etc.) Condiciones de las oficinas (iluminación, acceso, seguridad). Capacidad organizacional, entendido como la disposición de los recursos que necesita la persona para trabajar”.b Morales (2013) señala: Variables intangibles: Comunicación. Tipos de liderazgo. Grado de motivación y compromiso de los empleados. Relaciones interpersonales y autonomía de la persona.

1.1.13 Agentes internos y externos que afectan el clima laboral.

El comportamiento del empleado es el resultado de factores que influyen en las formas en que los colaboradores responden a su trabajo, liderazgo y clientes. Identificar dichos factores internos

y externos que afectan su comportamiento puede ayudar a la empresa a comprender por qué los empleados están comprometidos y motivados.

Existen factores internos que influyen en el comportamiento del individuo que a su vez afectan al clima de la organización. Chiavenato (2009) comenta: “Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional”.

1.2 La productividad en las MiPymes

La productividad en las MiPymes es un factor determinante y crítico para su supervivencia y crecimiento en un entorno empresarial cada vez más competitivo. Estas empresas representan una parte sustancial de la economía en muchos países, proporcionando empleo y fomentando la innovación. Aumentar la productividad en las MiPymes no solo es beneficioso para las empresas individuales, sino también para el desarrollo económico de las mismas (Zamora et al., 2021).

1.2.1 Impacto en la productividad

Según Herrera et al. (2018) La productividad es un motor de innovación que afecta la creación de productos, servicios y procesos. Además de crear cambios internos, también mejorará la calidad del servicio al cliente, la eficiencia operativa y la productividad. Cuando los cambios ocurren externamente. Adaptación al mercado y a la eficiencia de la empresa.

La productividad es un concepto que ha estado presente en el análisis de muchos economistas y que se ha desarrollado históricamente. Así, la primera vez que se hizo referencia a

este concepto fue en la obra de Quesnay, economista francés que afirmó que “la regla de conducta fundamental es conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga”, es decir, esto es el concepto básico de la productividad.

Para Smith se encuentran los conceptos de productividad y competitividad cuando analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, de las características de los trabajadores, del desarrollo tecnológico y la innovación.

1.2.2 Importancia de la productividad

Dada la importancia de la productividad, se necesitan herramientas para medirla y gestionarla, de modo que los administradores puedan comprender el desarrollo de cada proceso interno y realizar los ajustes adecuados en función de los resultados obtenidos.

Según Rincón (2001) agrega que en relación con la productividad señala que, esta mejora cuando con una cantidad menor de insumos, lo que significa menores costos, se mantiene el mismo nivel de producción, esta misma autora determina algunos puntos de relación entre la productividad, calidad y costos: A mayor calidad; mayor productividad y menores costos. Mayor productividad significa menores costos, pero no necesariamente significa mayor calidad si las estrategias empleadas para aumentar la productividad no la contemplan. A menor productividad menores costos y posiblemente, menor calidad. Si se tiene muy poca productividad y se intenta elevar la calidad del producto, puede ser que los costos se incrementen significativamente, con el fin de hacerle peso a la baja productividad. Los incrementos de productividad conducirán siempre a una disminución en los costos, pero no necesariamente a un aumento en la calidad.

1.2.3 Impacto de la adopción de nuevas tecnologías en la productividad de las MiPymes

La tecnología es sin duda uno de los factores fundamentales para que las empresas logren ser competitivas en el entorno actual, ya que gracias a ella pueden realizar sus actividades con mayor eficiencia y eficacia. Las empresas que no adopten tecnología quedan rezagadas con respecto a sus competidores (TELENCHANA, 2023).

Las empresas en general y las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en particular enfrentan una serie de inconvenientes relacionados a la adopción y a la implementación efectiva de las tecnologías de la información. Las TIC, pueden mejorar todo lo relacionado a la gestión del conocimiento y las informaciones dentro de la empresa, además de reducir costos de transacciones y de aumentar la velocidad de las transacciones comerciales de empresa a empresa, y también de la empresa al consumidor.

Las MiPymes son un importante segmento en cualquier economía, estas deben apuntar a mejorar su competitividad no solamente a nivel local sino también a nivel global, lo cual es posible gracias a la oportuna adopción de las TIC. Las microempresas deben notar los múltiples beneficios que aporta la adopción de tecnologías, las ganancias que puede generar serán de gran beneficio no solo para ellas, sino que también contribuirán al crecimiento económico de un país.

1.2.4 Relación entre la satisfacción laboral y la productividad

Para Puyol-Cortez (2021) La relación entre la satisfacción laboral y la productividad es un tema fundamental en el ámbito de la gestión empresarial. La satisfacción laboral se refiere al grado de contenido y bienestar que un empleado siente respecto a su trabajo, influenciado por factores como la compensación, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. La productividad, por su parte, es la medida de la eficiencia con la que se

convierten los recursos en productos o servicios, y contexto laboral, se refiere a la cantidad y calidad del trabajo realizado en un periodo de tiempo determinado.

La relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad es positiva y significativa, los empleados que están satisfechos tienden a estar más motivados, lo que se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación en sus tareas. Además, la satisfacción laboral reduce el ausentismo y las bajas por enfermedad, mejora la retención del personal y fomenta un ambiente de trabajo más estable y eficiente. Los empleados satisfechos también muestran un mejor rendimiento individual y de equipo, ya que están más.

1.2.5 ¿Cómo mejorar la productividad de las MiPymes?

Según Teleki (2022) La productividad laboral de las MiPymes es fundamental para asegurar su competitividad y sostenibilidad en un entorno empresarial cada vez más exigentes. La adopción de tecnologías es una estrategia clave, ya que la automatización de procesos y el uso de herramientas de comunicación pueden reducir significativamente el tiempo y esfuerzo necesarios para completar tareas, permitiendo a los empleados concentrarse en actividades de mayor valor añadido.

La capacitación y el desarrollo continuo de los empleados son igualmente cruciales. Ofrecer programas de formación y desarrollo profesional no solo mejora las habilidades y competencias del personal, sino que también aumenta su motivación y compromiso con la empr

CAPÍTULO II

2. ESTUDIO DE CAMPO

2.1 Enfoque de investigación

2.1.1 Cualitativo

Según Millán (2022) Es un método para recoger y evaluar datos no estandarizados. En la mayoría de los casos se utiliza una muestra pequeña y no representativa con el fin de obtener una comprensión más profunda de sus criterios de decisión y de su motivación. El método cualitativo es ampliamente utilizado en las ciencias sociales, ya que permite capturar complejidad y la riqueza de las experiencias humanas. Es importante destacar que la investigación cualitativa no se opone necesariamente a la investigación cuantitativa, sino que ambos enfoques pueden ser complementarios.

El objetivo de aplicar el enfoque cualitativo es obtener datos que lleven a interpretaciones adecuadas de fenómenos particulares para la interpretación de los datos obtenidos de las MiPymes del cantón Chone.

2.1.2 Cuantitativo

Se basa en la recopilación y en análisis de datos numéricos. Utiliza estrategias de obtención y procesamiento de información que emplean magnitudes numéricas y técnicas formales o estadísticas para llevar a cabo su análisis, siempre enmarcados en una relación causa y efecto. Este método es útil cuando el problema a estudiar puede representarse mediante distintos modelos matemáticos, con elementos claros, definidos y limitados. La investigación cuantitativa se

considera la forma contraria de la investigación cualitativa y es frecuente en el campo de las ciencias exactas y en muchas ciencias sociales.

El método cuantitativo se aplica para obtener resultados expresados en números y para realizar análisis estadísticos que permitan describir, explicar y predecir fenómenos mediante datos numéricos, obtenidos de las MiPymes del cantón Chone.

2.2 Métodos de investigación

2.2.1 Analítico

Se basa en un estudio científico enfocado en dirección hacia la experimentación directa y lógica empírica. Se aplica, fundamentalmente, en las ciencias, contando con mayor presencia en las ciencias sociales y naturales. Este método se encarga de descomponer en fragmentos el elemento o fenómeno a analizar para entender los elementos que lo descomponen. Se trata de una metodología muy eficiente y útil en distintos campos y estudios descriptivos. En definitiva, el método analítico permite comprender tanto de los errores como de los aciertos sobre la experimentación (Tomas, 2023). Mediante este método se pretende realizar la indagación del problema de investigación.

El método analítico se aplica en para descomponer un fenómeno en sus elementos básicos y así poder analizar los datos obtenidos de las MiPymes del catón Chone.

2.2.2 Deductivo e inductivo

Según Gallay (2024), Se basa en la lógica y en la inferencia, partiendo de premisas generales para llegar a conclusiones específicas. Este enfoque se utiliza en la formulación de teorías y en la

comprobación de hipótesis. Este método supone la jerarquización del razonamiento, así se parte de supuestos generales para explicar casos particulares, es práctico para revisar conocimiento anterior y probar o no su vigencia.

Para Arellano (2023), El método inductivo se basa en la observación de casos específicos para llegar a conclusiones generales. Se utiliza para formular teorías a partir de la observación de patrones y regularidades en los datos. Es esencial en la investigación científica, especialmente en la recopilación y análisis de datos empíricos.

El método inductivo se aplica para llegar a conclusiones generales a partir de premisas particulares, basándose en la observación y la generalización a partir de lo particular. El método deductivo se utiliza para llegar a conclusiones específicas a partir de premisas generales, basándose en la deducción a partir de lo general. En base a esto, podremos obtener conclusiones de los resultados de los datos obtenidos de las MiPymes del Cantón Chone.

2.2.3 Bibliográfico

Es una técnica de investigación que se centra en la recopilación, revisión y análisis de fuentes bibliográficas para un tema específico, es fundamental en la investigación académica y científica, ya que permite obtener una visión integral de las contribuciones existentes sobre un tema en particular. Puede involucrar la utilización de bases de datos académicos y otras fuentes de información para recopilar y analizar el conocimiento existente sobre un tema. Además, puede incluir la elaboración de bibliografías y la gestión de referencias bibliográficas para garantizar la integridad y la trazabilidad de las fuentes utilizadas en la investigación (Ocampo, 2019).

Este método bibliográfico se aplica para la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar, es importante es nuestra investigación para certificarnos de información verídica que sustente la investigación de las MiPymes del cantón Chone.

2.3 Técnicas de investigación

2.3.1 Encuesta

Es un método de investigación en el cual se emplean varias técnicas e instrumentas de recolección de datos, se utilizan para recabar información entre la población y obtener datos en gran escala de una población determinada. La encuesta es una herramienta importante, ya que permite recopilar información de manera sistemática y metódica, lo que facilita la obtención de datos cuantitativos relevantes para el estudio.

Se utilizó en este proyecto para poder comprender mejor las necesidades, preferencias y desafíos que enfrentan las MiPymes del Cantón Chone, lo que a su vez puede contribuir en la toma de decisiones y en el desarrollo de estrategias efectivas y mejorar la productividad y el desempeño empresarial.

2.3.2 Entrevista

Es un método de recolección de datos que implica la interacción directa entre el investigador y el entrevistado, con el fin de obtener información relevante, permite obtener datos detallados, perspectivas en profundidad y comprensión contextual sobre un tema de estudio. La entrevista proporciona la oportunidad de explorar ideas, opiniones, experiencias y percepciones de los participantes, lo que puede enriquecer y complementar otros métodos de investigación, como las encuestas o el análisis documental.

Este método fue indispensable para el proyecto porque brinda la posibilidad de obtener detallada y a su vez, permitió aclarar puntos ambiguos, permitió enriquecer la investigación y contribuyó una comprensión más completa del tema.

Muestra y población

Población

Se refiere al conjunto total de personas o elementos que comparten características específicas que se deseen estudiar. Esta puede ser finita, con un número limitado de elementos, infinita, con un número tan grande que se considera ilimitado (J. López, 2024).

Según el directorio de empresas y establecimientos expuesto en el 2013 el Cantón Chone cuenta con una oferta de 1 242 emprendimientos, sin embargo, cuenta con un número registrado de 45 MiPymes en el GAD Municipal.

Muestra

Según Fernández (2020), es el subconjunto representativo de la población que se utiliza para realizar un estudio cuando se recopilan datos de toda la población.

La muestra se selecciona cuidadosamente para garantizar que represente con precisión las características de la población en su conjunto. Para este anteproyecto previo a la titulación, se implementará una muestra no probabilística, que determine los objetivos planteados. Del total de la población se tomarán los 45 emprendimientos.

2.3.3 Ubicación

La investigación planteada se realizó en el cantón Chone, parroquia Chone situado en la zona norte de la provincia de Manabí. Chone es uno de los cantones con mayor extensión que cuenta la provincia de Manabí, el cantón ocupa la mayor proporción territorial abarcando el 24% de superficie con un total de 3.570,6 kilómetros cuadrados.

2.3.4 Levantamiento de la información y Resultados

El levantamiento de la información es un proceso crucial en la investigación que implica recolección y medición de datos sobre variables de interés. Este proceso es fundamental para la toma de decisiones y para el desarrollo de estrategias efectivas para las MIPYMES del cantón Chone.

2.3.5 Análisis e interpretación de los resultados

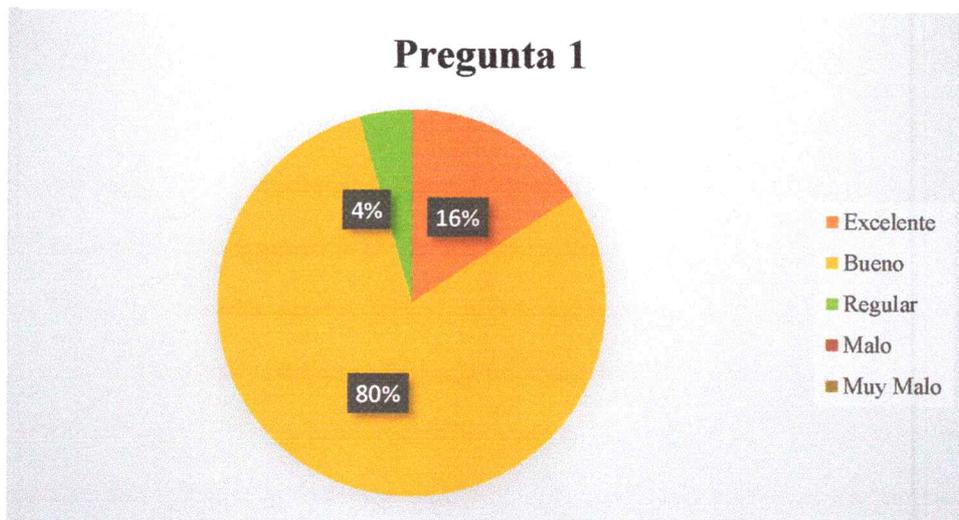
Pregunta 1: ¿Cómo calificaría el clima laboral en la empresa?

Tabla 1 Calificación del clima laboral

Alternativa	Resultado	Porcentaje%
Excelente	7	16,00
Bueno	36	80,00
Regular	2	4,00
Malo	0	0,00
Muy Malo	0	0,00
Total	45	100,00

*Fuente: Emprendimientos del Cantón
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Ilustración 1 Calificación del clima laboral



*Fuente: Emprendimientos del Cantón.
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Análisis: La mayoría de los encuestados tuvo una experiencia positiva, con un 80% calificando la experiencia como “Bueno” y un 16% como “Excelente”, indicando que las empresas tienen una base sólida para construir un ambiente laboral positivo. Sin embargo, el 4% que la calificó como “Regular” indica que hay áreas que podrían mejorar

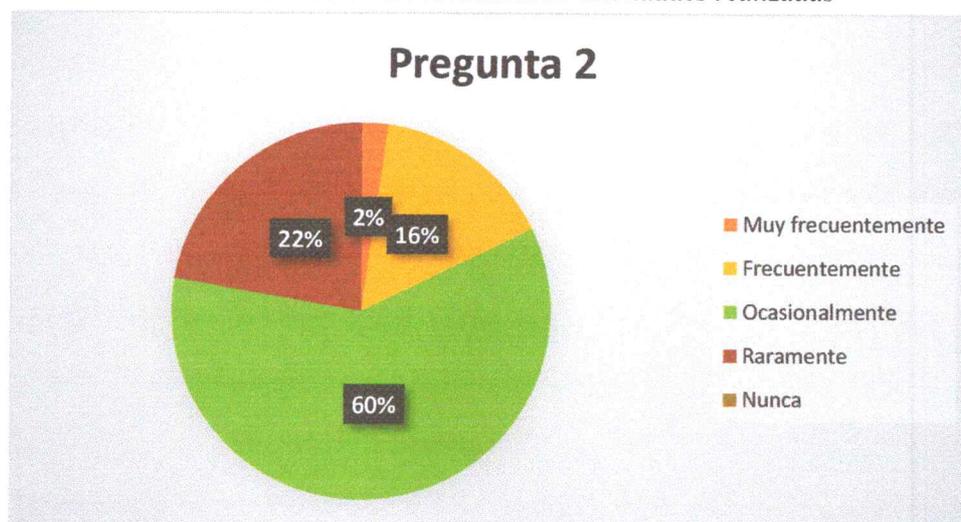
Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades para mejorar el clima laboral?

Tabla 2 Frecuencia de actividades realizadas

Alternativa	Resultado	Porcentaje %
Muy frecuentemente	1	2,00
Frecuentemente	7	16,00
Ocasionalmente	27	60,00
Raramente	10	22,00
Nunca	0	0,00
Total	45	100,00

*Fuente: Emprendimientos del Cantón.
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Ilustración 2 Frecuencia de actividades realizadas



*Fuente: Emprendimientos del Cantón
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Análisis: La mayoría de las empresas realizan actividades para mejorar el clima laboral de manera “Ocasional” un 60%, mientras que un 22% las ejecuta “Raramente”. Solo un 16% lo hace “Frecuentemente” y un 2% “Muy frecuentemente”, evidenciando poca regularidad de estas prácticas. Ningún emprendimiento indicó que nunca realiza actividades, lo que muestra cierta conciencia, pero es necesario incrementar su frecuencia para fortalecer el ambiente laboral.

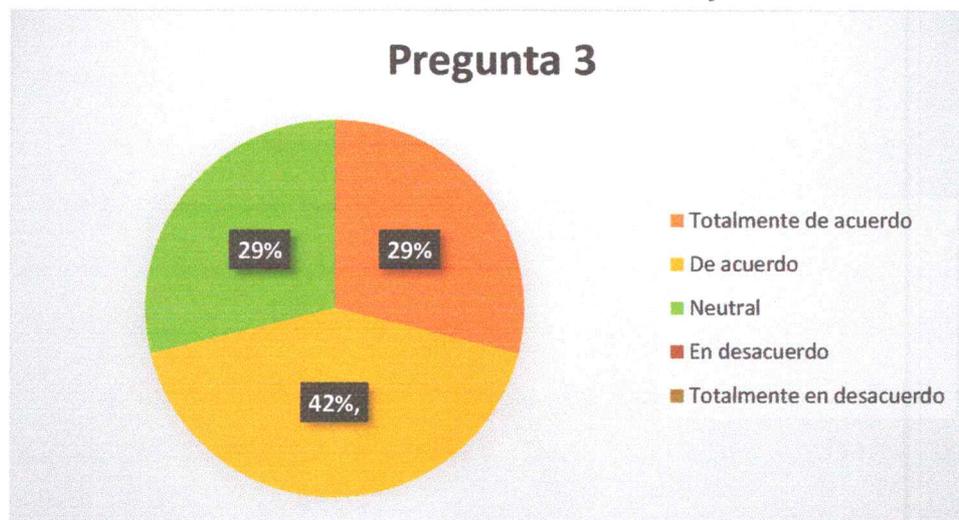
Pregunta 3: ¿Considera que el líder de la empresa debe promover un ambiente de trabajo positivo?

Tabla 3 Ambiente de trabajo

Alternativa	Resultado	Porcentaje %
Totalmente de acuerdo	13	29,00
De acuerdo	19	42,00
Neutral	13	29,00
En desacuerdo	0	0,00
Totalmente en desacuerdo	0	0,00
Total	45	100,00

*Fuente: Emprendimientos del Cantón.
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Ilustración 3 Ambiente de trabajo



*Fuente: Emprendimientos del Cantón
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Análisis: El 42% de los encuestados están “De acuerdo” en que el líder debe promover un ambiente de trabajo positivo, mientras que un 29% está “Totalmente de acuerdo” lo que refleja un alto reconocimiento de la importancia del liderazgo en el clima laboral. Sin embargo, existe otro 29% permanece “Neutral”, lo que podría indicar falta de claridad con respecto al liderazgo. No se registraron respuestas en “En desacuerdo” o “Totalmente en desacuerdo”, lo cual es positivo y denota consenso general sobre la relevancia del liderazgo.

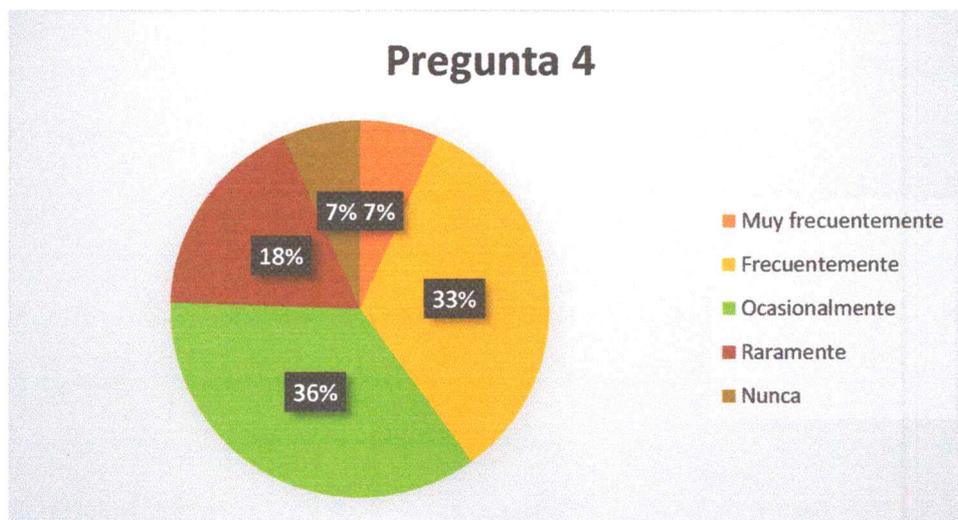
Pregunta 4: Con qué frecuencia recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño?

Tabla 4 Retroalimentación

Alternativa	Resultado	Porcentaje %
Muy frecuentemente	3	7,00
Frecuentemente	15	33,00
Ocasionalmente	16	36,00
Raramente	8	18,00
Nunca	3	7,00
Total	45	100,00

*Fuente: Emprendimientos del Cantón.
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Ilustración 4 Retroalimentación



*Fuente: Emprendimientos del Cantón
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Análisis: La encuesta muestra que la mayoría de los emprendimientos recibe retroalimentación constructiva de manera “Ocasional” un 36% o “Frecuente” 33%. Sin embargo, un 18% afirma recibirla y un 7% señala que “Nunca” la recibe, lo que evidencia que un cuarto de los encuestados tiene acceso limitado a la retroalimentación. Por otro lado, solo un 7% reporta recibir retroalimentación “Muy frecuentemente”, lo cual sugiere que hay margen para mejorar la consistencia y frecuencia del proceso de retroalimentación en general.

Pregunta 5: ¿Qué factores considera más importante para un buen clima laboral?

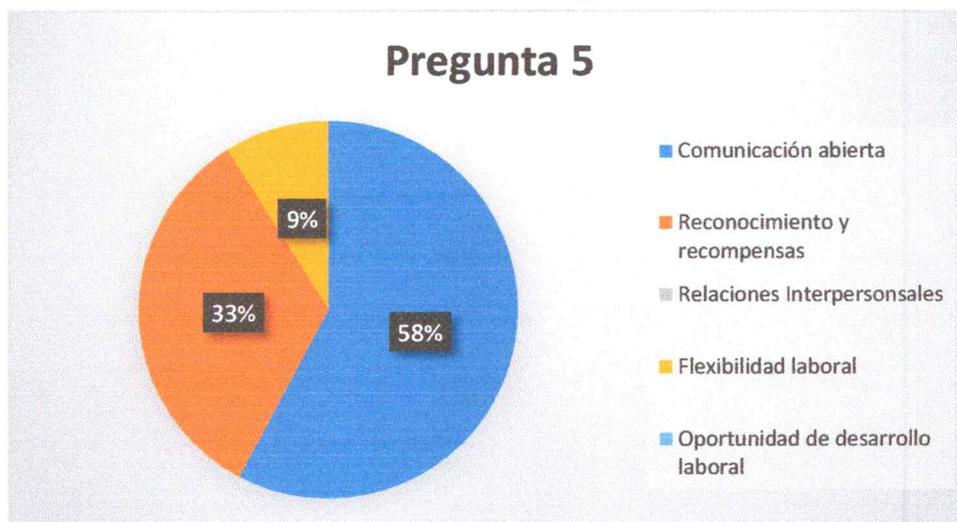
Tabla 5 Factores importantes

Alternativa	Resultado	Porcentaje %
Comunicación abierta	26	58,00
Reconocimiento y recompensas	15	33,00
Relaciones Interpersonales	0	0,00
Flexibilidad laboral	4	9,00
Oportunidad de desarrollo laboral	0	0,00
Total	45	100,00

Fuente: Emprendimientos del Cantón.

Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano

Ilustración 5 Factores importantes



Fuente: Emprendimientos del Cantón

Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano

Análisis: La encuesta revela que la “Comunicación abierta” con un “58% es el factor más importante para mantener un buen clima laboral, seguida del “Reconocimiento y recompensas” con un 33%. Factores como la “Flexibilidad laboral” 9% tienen mayor relevancia, mientras que las “Relaciones interpersonales” y las “Oportunidades de desarrollo laboral” no son prioritarios. Esto destaca la importancia de la comunicación y el reconocimiento en el ambiente de trabajo.

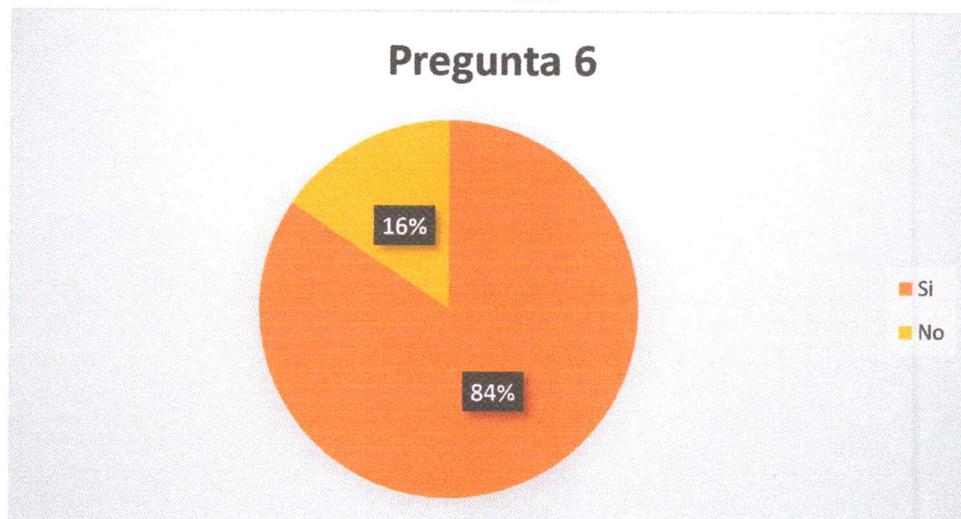
Pregunta 6: ¿Cree que un buen clima laboral influye en la productividad de la empresa?

Tabla 6 Productividad

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	38	84,00
No	7	16,00
Total	45	100,00

*Fuente: Emprendimientos del Cantón.
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Ilustración 6 Productividad



*Fuente: Emprendimientos del Cantón
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Análisis: La encuesta refleja que el 84% de los participantes considera un buen clima laboral tiene un impacto positivo en la productividad de la empresa, lo que destaca la percepción generalizada de que un ambiente laborable fomenta el desempeño y la eficiencia. Solo un 16% cree que no influye, lo que podría deberse a experiencias o enfoques específicos. Este resultado resalta la importancia de invertir en estrategias que promuevan la comunicación, el reconocimiento y el bienestar de los empleados.

Pregunta 7: ¿Qué relación encuentra entre el clima laboral y la satisfacción laboral?

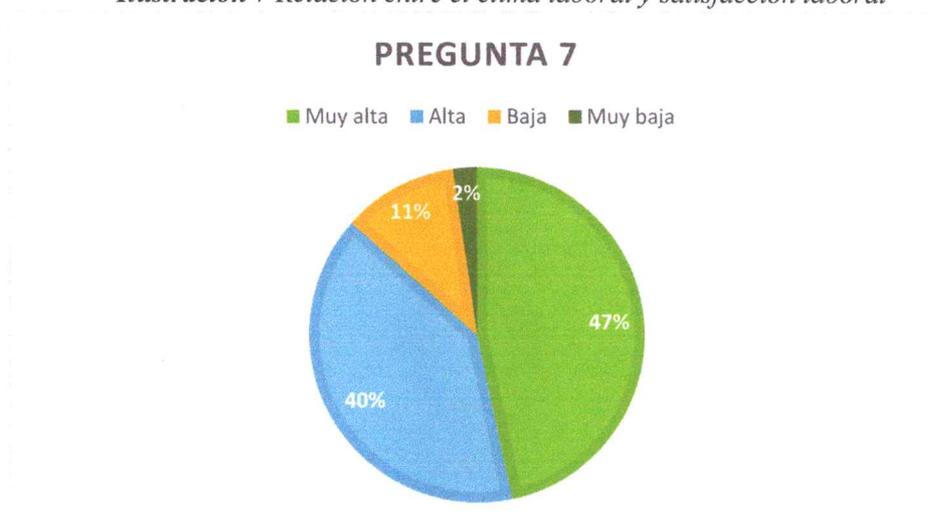
Tabla 7 relación entre el clima laboral y satisfacción laboral

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Muy alta	21	47%
Alta	18	40%
Baja	5	11%
Muy baja	1	2%
Total	45	100%

Fuente: Emprendimientos del Cantón.

Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano

Ilustración 7 Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral



Fuente: Emprendimientos del Cantón

Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano

Análisis: Los resultados de la encuesta aplicada muestra que la mayoría de los encuestados perciben una relación “Muy alta” con un 47% entre el clima laboral y la satisfacción laboral, seguido por un 40% que la califican como alta. En conjunto, esto significa que el 85% de los participantes reconoce una fuerte vinculación entre ambas. Por otro lado, un porcentaje reducido considera esta relación como “Baja” o “Muy baja”, lo que refleja una percepción minoritaria

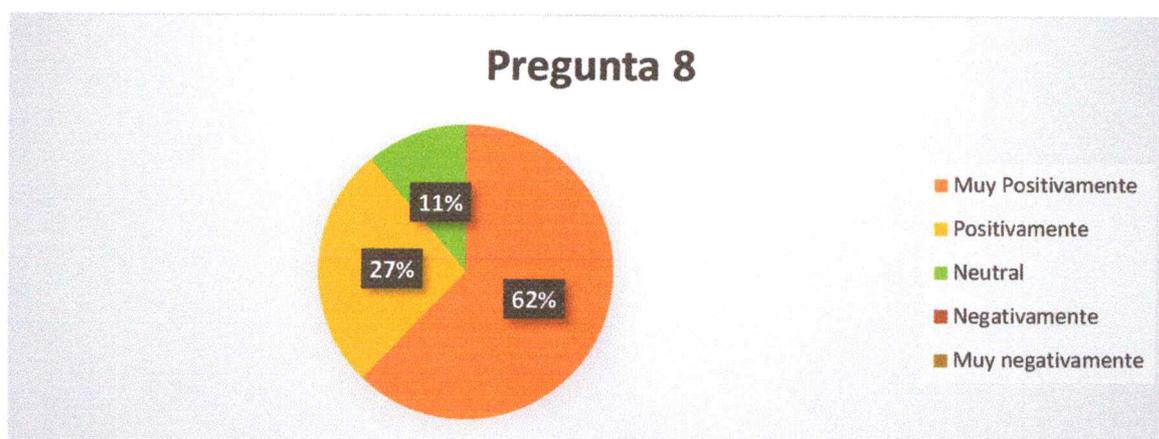
Pregunta 8: ¿En qué medida la flexibilidad laboral (horarios flexibles, trabajo remoto, etc.) afecta la productividad de la empresa?

Tabla 8 Flexibilidad laboral

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Muy Positivamente	28	62,00
Positivamente	12	27,00
Neutral	5	11,00
Negativamente	0	0,00
Muy negativamente	0	0,00
Total	45	100,00

*Fuente: Emprendimientos del Cantón.
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Ilustración 8 Flexibilidad laboral



*Fuente: Emprendimientos del Cantón
Elaborado por: Jossenka Mero Briones, Yair Michelena Zambrano*

Análisis: Los datos muestran que una amplia mayoría de los encuestados considera que la flexibilidad laboral, tiene un impacto “Muy positivo” con 62% o “Positivo” con un 27% en la productividad de la empresa. Por otro lado, un 11% tiene una postura neutral, mientras que no se registraron opiniones negativas. Estos resultados subrayan la flexibilidad laboral es percibida como un factor clave para mejorar la productividad empresarial.

2.3.6 ENTREVISTA

El análisis de las respuestas obtenidas en la entrevista revela una serie de prácticas efectivas que contribuyen a mantener un clima laboral positivo dentro de la empresa. El clima laboral se describe como colaborativo y positivo, donde se fomenta la comunicación abierta y se asegura que todos los empleados se sientan valorados y escuchados. Este enfoque no solo crea un ambiente agradable, sino que también se traduce en un mayor compromiso y satisfacción laboral.

Para mantener motivados a sus empleados, la empresa implementa diversas estrategias, como el reconocimiento por logros, actividades de integración y capacitaciones constantes. Estas acciones no solo mejoran la moral del equipo, sino que también fortalecen las relaciones interpersonales y desarrollan habilidades esenciales para el desempeño laboral. Además, se ofrecen incentivos relacionados con el desempeño, alineando los objetivos individuales con los de la organización.

La influencia del clima laboral en la productividad es claramente reconocida, ya que un equipo que trabaja en un ambiente agradable está más comprometido y dispuesto a dar lo mejor de sí. Esto se traduce en un aumento significativo en la productividad, lo que subraya la importancia de crear un entorno positivo para el éxito organizacional.

Para fortalecer el vínculo entre los miembros del equipo, se organizan talleres de trabajo en equipo, celebraciones por fechas importantes y reuniones donde todos pueden compartir ideas. Estas actividades fomentan la cohesión del equipo y permiten a los empleados sentirse valorados y escuchados.

La retroalimentación constante y constructiva es otro aspecto clave. Las reuniones individuales y grupales permiten analizar tanto los logros como las áreas de mejora, lo que contribuye al desarrollo profesional de los empleados. El liderazgo desempeña un papel fundamental en este proceso; los líderes que lideran con el ejemplo y son accesibles crean confianza dentro del equipo.

2.4 Comprobación de hipótesis

La hipótesis planteada en este trabajo de investigación es: Estrategias de un buen clima laboral y su impacto en la productividad de las MIPYMES del cantón Chone.

De acuerdo con el resultado de las respuestas obtenidas de la encuesta realizada, en la pregunta 1: ¿Cómo calificaría el clima laboral en la empresa?, la mayoría de los encuestados calificaron el clima laboral como “Bueno” con un 80% y un 16% como “Excelente. Esto indica que existe una base sólida para un ambiente laboral positivo, lo que respalda la hipótesis de que un clima laboral positivo está relacionado con la satisfacción de los empleados. Sin embargo, un 4% que lo calificó como “Regular” sugiere que hay áreas que requieren atención, lo que implica que, aunque la satisfacción es alta.

De la misma forma, en la pregunta 2: ¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades para mejorar el clima laboral?, El 60% de las empresas realizan actividades para mejorar el clima laboral de manera "Ocasional", mientras que solo un 16% lo hace "Frecuentemente". Aunque no hay empresas que indiquen nunca realizar estas actividades, la baja frecuencia sugiere que podría haber una correlación entre la regularidad de estas actividades y la productividad. El 84% de los participantes considera que un buen clima laboral influye positivamente en la productividad, lo que refuerza la hipótesis de que las actividades destinadas a mejorar el clima laboral pueden incrementar la productividad.

En la pregunta 3: ¿Considera que el líder de la empresa debe promover un ambiente de trabajo positivo?, Un 42% de los encuestados están "De acuerdo" en que el líder debe promover un ambiente de trabajo positivo, mientras que un 29% está "Totalmente de acuerdo". Esto refleja una percepción generalizada sobre la importancia del liderazgo en el clima laboral. La ausencia de respuestas en desacuerdo indica consenso sobre el papel del liderazgo; sin embargo, el 29% que permanece neutral sugiere que podría haber falta de claridad o formación en liderazgo dentro de algunas MIPYMES.

Los resultados obtenidos a partir de las encuestas confirman en gran medida la hipótesis planteada de esta investigación. Un clima laboral positivo se asocia con una alta satisfacción entre los empleados, mientras que actividades regulares para mejorar este clima pueden tener un impacto significativo en la productividad. Además, se reconoce el papel crucial del liderazgo efectivo y la comunicación abierta como elementos fundamentales para construir u mantener un ambiente laboral positivo

CAPÍTULO III

PROPUESTA

Modelo de propuesta en las Estrategias de un Buen Clima Laboral y su Impacto en la Productividad de las MIPYMES del Cantón Chone

INTRODUCCIÓN

En el contexto de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas del cantón Chone, el clima laboral se presenta como un factor crítico que puede influir directamente en la productividad y en el rendimiento general de estas organizaciones. Un ambiente laboral positivo no solo afecta la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también se refleja en su eficiencia, motivación y compromiso con los objetivos empresariales.

Esta investigación se enfoca en entender cómo las MPYMES locales están abordando la gestión del clima laboral y qué impacto tienen esas estrategias en la productividad empresarial. La relación entre un buen clima laboral y la productividad no solo es relevante desde una perspectiva organizacional, sino que también tiene implicaciones significativas para el desarrollo económico del cantón.

ALCANCE

El alcance de esta investigación se abarca en un estudio detallado sobre las estrategias que las MIPYMES del cantón Chone están utilizando para mejorar el clima laboral. Se enfocan en:

Alcance temático:

Se analizarán cómo se define y se percibe el clima laboral en estas empresas, identificando las políticas y prácticas utilizadas para fomentarlo, como programas de reconocimiento, flexibilidad laboral, comunicación interna y actividades.

Se identificarán los factores más importantes según la percepción de los empleados, como la comunicación abierta, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la flexibilidad laboral y el reconocimiento.

Se buscará entender las diferencias y similitudes en las estrategias de clima laboral entre distintos sectores de las MIPYMES y cómo estas estrategias se adaptan a las necesidades y realidades específicas del cantón Chone.

Alcance Geográfico

El estudio se limitará al cantón Chone, en la provincia de Manabí. Este enfoque permitirá un análisis detallado y adaptado al contexto local, considerando las particularidades económicas, culturales y sociales que pueden influir en la implementación y efectividad de las estrategias del clima laboral.

Alcance temporal

La investigación abarcará un periodo de tiempo determinado que incluye tanto la recolección de datos como el análisis y la presentación de resultados. El alcance temporal será aproximadamente 6 meses, durante los cuales se realizarán las encuestas y entrevistas necesarias. Esto permitirá capturar una visión actualizada y representativa del estado del clima laboral en las MIPYMES del cantón Chone. Se consideran tanto las prácticas actuales como las recientes para

entender cómo estas empresas están respondiendo a los cambios en el mercado laboral y cómo han evolucionado sus estrategias de clima laboral en los últimos años.

Alcance Metodológico

Mixto (cuantitativo y cualitativo), permitiendo una comprensión profunda tanto de las experiencias individuales de los empleados como de las tendencias generales en la gestión del clima laboral.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

La investigación sobre las estrategias de un buen clima laboral y su impacto en la productividad de las MIPYMES del cantón Chone ha revelado hallazgos significativos que destacan la importancia de un ambiente laboral positivo para el desempeño organizacional. Los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas indican que una mayoría considerable de empleados percibe el clima laboral como colaborativo y satisfactorio, lo que se traduce en un alto nivel de compromiso y disposición para contribuir al éxito de la empresa. Además, se ha comprobado que factores como la comunicación abierta, el reconocimiento de logros y un liderazgo efectivo son fundamentales para mantener un clima laboral saludable.

Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, como la necesidad de incrementar la frecuencia de las actividades destinadas a fortalecer el clima laboral y proporcionar mayor claridad sobre las expectativas del liderazgo. La percepción generalizada de que un buen clima laboral influye positivamente en la productividad subraya la relevancia de invertir en estrategias que promuevan el bienestar de los empleados.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las MIPYMES realizar actividades para mejorar el clima laboral con mayor regularidad. Esto podría incluir talleres, celebraciones y eventos de integración que fomenten la cohesión del equipo y fortalezcan las relaciones interpersonales.

Es crucial establecer canales efectivos de comunicación interna donde los empleados se sientan cómodos compartiendo ideas y preocupaciones. La implementación de reuniones periódicas y espacios para feedback puede ayudar a mantener esta comunicación fluida.

Las MIPYMES deben invertir en programas de capacitación y desarrollo profesional para sus empleados. Esto no solo mejora sus habilidades, sino que también demuestra un compromiso con su crecimiento personal y profesional.

Se recomienda realizar evaluaciones periódicas del clima laboral mediante encuestas o entrevistas para identificar áreas que requieran atención y medir el impacto de las estrategias implementadas.

BIBLIOGRAFÍAS

- Arellano, F. (2023, 16 febrero). *Método Inductivo: qué es, concepto, definición y ejemplos*. Enciclopedia Significados. <https://www.significados.com/metodo-inductivo/>
- Asensio, L. G. (2024, 17 abril). *Clima laboral: ¿Cómo afecta a la productividad?* - *WorkMeter*. WorkMeter. <https://www.workmeter.com/blog/clima-laboral/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20una%20investigaci%C3%B3n%20publicada%20por,sino%20a%20toda%20la%20empresa.>
- Delgado, N. (2023, 3 agosto). *Cómo la Comunicación Interna mejora el clima laboral: guía completa* – Dialenga. Dialenga. <https://www.dialenga.com/como-la-comunicacion-interna-mejora-el-clima-laboral-guia-completa-dialenga/>
- Fernandes, A. Z. (2020, 28 febrero). *Diferencia entre población y muestra*. Diferenciador. <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Gallay, R. N. (2024, 3 enero). *Te explicamos las diferencias entre método inductivo y deductivo*. TUTFG. <https://tutfg.es/metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Herrera, T. J. F., De la Hoz Granadillo, E. J., & Gómez, J. M. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- López, J. (2024, 29 febrero). *Población estadística: Qué es, tipos y ejemplos*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Martín, D. (2023, 8 mayo). Clima laboral: definición, importancia y consejos para mejorarlo. *OpenHR*. <https://www.openhr.cloud/blog/clima-laboral-definicion-importancia-y-consejos-para-mejorarlo>

Mendigaña, G. G. (2020, 20 octubre). *El papel de la comunicación dentro del clima laboral*. Guillermo y Gloria. <https://guillermoygloria.com/clima-laboral/el-papel-de-la-comunicacion-dentro-del-clima-laboral/>

Millán, M. J. R. (2022, 10 octubre). *La finalidad de la metodología cualitativa*. Fundación iS+D. <https://isdfundacion.org/2018/09/26/la-finalidad-de-la-metodologia-cualitativa/>

Ocampo, D. S. (2019, 2 diciembre). *Investigación bibliográfica*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>

Puyol-Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal Of Economic And Social Science Research (JESSR)*, 1(2), 50-64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>

Ramon, J. (2021, 22 noviembre). *La estrecha relación entre clima laboral y satisfacción laboral*. José Ramón Valbuena Coach y Mentor. <https://aceleratucarrera.com/clima-laboral-satisfaccion-laboral>

Sava, G. (2023, 27 octubre). *Factores relevantes para medir el Clima Organizacional en la actualidad*. <https://es.linkedin.com/pulse/factores-relevantes-para-medir-el-clima-en-la-actualidad-sava-imbge>

Teleki, N. (2022, 22 noviembre). *¿Cómo mejorar la productividad de tu pyme? - Kit Digital*. Kit Digital. <https://kitdigital.online/blog/mejorar-productividad-pyme/>

TELENCHANA, J. (2023, agosto). *ADOPCIÓN E IMPACTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)*. Instituto

Tecnológico Universitario Vida Nueva.

<http://dspace.istvidanueva.edu.ec/bitstream/123456789/383/1/PACARI%20TELENCHANA%20JEOCONDA%20ELIZABETH.pdf>

Tomas. (2023, 13 febrero). *Método Analítico: ¿Qué es y cómo aplicarlo a tu proyecto de investigación?* Tesis y Másters Chile. <https://tesisymasters.cl/metodo-analitico/>

Zamora, F. M. G., Castro, E. M. G., & Villacreses, K. L. S. (2021). Productividad de las MIPYMES. La psicología organizacional como estrategia de potenciación en la ciudad de Jipijapa. *Revista Publicando*, 8(32), 61-68. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2269>

Tomàs, O. (2024, 14 noviembre). Clima laboral: beneficios, tipos y cómo mejorarlo. *Grupo Castilla*. <https://www.grupocastilla.es/clima-laboral/>

ANEXOS



Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí

Extensión Chone

Carrera: Administración de Empresas

Instrumento: Encuesta

Objetivo: Identificar las estrategias que promueven un buen clima laboral y evaluar su impacto en las pequeñas y medianas empresas del cantón Chone.

Preguntas:

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

Excelente

Bueno

Regular

Malo

Muy Malo

2. ¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades para mejorar el clima laboral?

Muy frecuentemente

Frecuentemente

Ocasionalmente

Raramente

Nunca

- 3. ¿Considera que el líder de la empresa debe promover un ambiente de trabajo positivo?**

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

- 4. ¿Con qué frecuencia recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño?**

Muy frecuentemente

Frecuentemente

Ocasionalmente

Raramente

Nunca

- 5. ¿Qué factores considera más importante para un buen clima laboral?**

Comunicación abierta

Reconocimiento y recompensas

Relaciones interpersonales

Flexibilidad laboral

Oportunidades de desarrollo profesional

- 6. ¿Cree que un buen clima laboral influye en la productividad de la empresa?**

Sí

No

7. ¿Qué relación encuentra entre el clima laboral y la satisfacción laboral?

Muy alta

Alta

Baja

Muy baja

**8. ¿En qué medida la flexibilidad laboral (horarios flexibles, trabajo remoto, etc.)
afecta la productividad de la empresa?**

Muy positivamente

Positivamente

Neutral

Negativamente

Muy negativamente



Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí

Extensión Chone

Carrera: Administración de Empresas

Instrumento: Entrevista

- 1. ¿Cómo describiría el clima laboral en su empresa?**
- 2. ¿Qué estrategias utiliza para mantener motivados a sus empleados?**
- 3. ¿Considera que un buen clima laboral influye directamente en la productividad?
¿Por qué?**
- 4. ¿Qué tipo de actividades realiza para fortalecer el vínculo entre los miembros del equipo?**
- 5. ¿Cómo aborda la retroalimentación con su equipo?**
- 6. ¿Qué papel considera que tiene el liderazgo en la construcción de un buen ambiente laboral?**
- 7. ¿Qué desafíos ha enfrentado para mantener un clima laboral positivo y cómo los ha superado?**
- 8. ¿Qué recomendaciones les daría a otros emprendedores para mejorar el clima laboral en sus empresas?**