



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**
Seréis mis testigos

MANABÍ

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO

“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA METALHIERRO DEL
CANTÓN MANTA”.

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

AUTOR

MANUEL ISIDRO PANEZO CEDEÑO

TUTOR

ING. DAVID ZALDUMBIDE

2023

MANABÍ – ECUADOR

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

En mi calidad de tutor del trabajo de integración curricular, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, cuyo tema es ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA METALHIERRO MANTA, autoría del estudiante Manuel Isidro Panezo Cedeño, con código académico AD-674, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la carrera de Ingeniería Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Manabí, Campus Portoviejo cumpliendo la Normativa del Trabajo de Integración Curricular; en consecuencia, es apto para su presentación y sustentación.

.....

Ing. David Zaldumbide

TUTOR TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

ACTA DE APROBACION DEL TRIBUNAL

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador aprueba el presente trabajo de integración curricular en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Manabí.

f. Hilarión Vegas Meléndez, Ph.D.

PRIMER LECTOR

f. Laura Zambrano Castro, Mg.

SEGUNDO LECTOR

f. Ángel Arrobbá Cárdenas, Mg.

TERCER LECTOR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Éste manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada en mi trabajo. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de integración curricular infringe los derechos de autor de nadie.

.....

Manuel Isidro Panezo Cedeño

C.I. 1312261728

Cel: 0986547531

Email: ad-674@pucem.edu.ec

DECLARACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente de información al autor de este trabajo.

.....

Manuel Isidro Panezo Cedeño

C.I. 1312261728

Cel: 0986547531

Email: ad-674@pucem.edu.ec

DEDICATORIA

El desarrollo de este trabajo investigativo se lo dedico a Dios por el ser el causante de darme salud, de esa manera poder cumplir mis anhelos académicos, y un nuevo logro personal en mi vida.

A mis padres, por ser un apoyo social, afectivo y económico durante estos años, gracias a ellos, he podido terminar y culminar una nueva etapa en mi vida.

A mis hermanos, amigos, mi familia por estar siempre en momentos difíciles de mi vida y de mi etapa académica, gracias a su ayuda logre seguir adelante y de esa manera cumplir un sueño más en mi vida.

A todos los docentes de la PUCE, gracias por su paciencia y enseñanza durante todos estos años, por proveer de herramientas sustanciales para nuestro perfil profesional, y en especial para mi tutor, que con su sabiduría ha sabido guiarme para poder terminar con éxito este trabajo investigativo.

Gracias a todas las personas que estuvieron desde el inicio apoyándome y motivándome, gracias a todos.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento es para Dios, aquel que con su manto me ha dado la sabiduría y salud, me ha permitido cumplir un nuevo sueño en mi vida.

A mi familia, mis hermanos y mis padres, por estar pendiente apoyándome de manera incondicional a lo largo de toda esta etapa estudiantil, ayudándome de varias maneras a cumplir mis metas, sin ellos no hubiese sido posible, gracias por todo su apoyo.

Mi más sincero agradecimiento a la PUCE por abrirme las puertas, de formar parte de tan prestigiosa universidad y de esa manera poder cumplir mis objetivos, así como también, a todos los docentes y personal administrativo que la conforman, gracias por su predisposición de siempre ayudarme en todo este proceso estudiantil.

Y finalmente, quiero agradecerle a mis compañeros y amigos en general, por los buenos momentos académicos y sociales.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	ii
ACTA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	iii
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	iv
DECLARACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Antecedentes	3
1.3 Justificación.....	6
1.4 Formulación del Problema	7
1.5 Objetivos	7
1.5.1 Objetivo general.....	7
1.5.2 Objetivos específicos	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	8
2.1 Definición del clima organizacional	8
2.2 Factores influyentes en el clima organizacional	9
2.2.1 Factores motivacionales.....	9
2.2.2 Factores corporales	10

2.2.3	Factores sociales y comunicacionales.....	11
2.3	Importancia del clima organizacional	12
2.4	Aspectos del clima organizacional.....	13
2.5	Teorías de clima organizacional.....	14
2.5.1	Teoría de Frederick Herzberg	14
2.5.2	Teoría de Elton Mayo	15
2.6	Modelo de medición del clima organizacional	16
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		18
3.1	Enfoque de la investigación	18
3.2	Métodos de la investigación.....	18
3.3	Tipo de investigación	18
3.4	Técnicas de la investigación.....	19
3.5	Población y muestra	19
3.6	Análisis e interpretación de datos.....	19
CAPÍTULO IV DISEÑO DE LA PROPUESTA		30
4.1	Título de la propuesta.....	30
4.2	Objetivos	30
4.2.1	Objetivo general.....	30
4.2.2	Objetivos específicos	30
4.3	Justificación.....	30
4.4	Planteamiento de la propuesta.....	31
4.5	Plan de propuestas.....	32
4.5.1	Liderazgo y trabajo en equipo.....	32
4.5.2	Comunicación organizacional.....	33
4.5.3	Motivación organizacional.....	34
4.6	Plan de acción.....	35
4.6.1	Evaluación del plan de acción.....	35
4.6.2	Seguimiento y control	36
4.7	Beneficiarios.....	36
4.8	Discusión.....	37
4.9	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
4.10	Conclusiones	39
4.11	Recomendaciones.....	40

4.12 ANEXO.....	41
4.13 Bibliografía.....	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Criterios relacionados a la estructura de la empresa	20
Gráfico 2 Responsabilidad de la empresa para los empleados	21
Gráfico 3 Características del entorno laboral en la empresa.....	22
Gráfico 4 Reconocimiento al desempeño laboral de los empleados.....	23
Gráfico 5 Canales de comunicación que intervienen en la empresa.....	24
Gráfico 6 Reconocimiento de los empleados.....	25
Gráfico 7 Planteamiento y ejecución de las ordenes de la empresa a los empleados	26
Gráfico 8 Factores que forman parte de la empresa.....	27
Gráfico 9 Aspectos determinantes que mejoran el desempeño laboral de los empleados en la empresa	28
Gráfico 10 Aspectos determinantes que amenoran el desempeño laboral de los empleados en la empresa	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Criterios relacionados a la estructura de la empresa	20
Tabla 2 Responsabilidad de la empresa para los empleados	21
Tabla 3 Características del entorno laboral en la empresa.....	22
Tabla 4 Reconocimiento al desempeño laboral de los empleados.....	23
Tabla 5 Canales de comunicación que intervienen en la empresa.....	24
Tabla 6 Reconocimiento de los empleados.....	25
Tabla 7 Planteamiento y ejecución de las ordenes de la empresa a los empleados	26
Tabla 8 Factores que forman parte de la empresa.....	27
Tabla 9 Aspectos determinantes que mejoran el desempeño laboral de los empleados en la empresa	28
Tabla 10 Clima organizacional que perciben los empleados de la empresa.....	29

RESUMEN

El clima organizacional controla íntegramente el ambiente laboral que perciben los empleados con relación al entorno que ofrece la empresa, siendo un factor relevante en la composición de una organización debido a las diversas herramientas que promueven mejorar la estabilidad de los trabajadores, como son los aspectos motivacionales, comunicacionales y trabajo en equipo, enfocándose en sus necesidades y exigencias al momento de desarrollar sus actividades dentro de la empresa. Por tal motivo, el objetivo de la presente investigación es analizar cómo influye el clima organizacional en la empresa Metalhierro de la ciudad de Manta y su relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización, aplicando un diseño de investigación no experimental y con un enfoque descriptivo, donde se utilizó la investigación bibliográfica documental, así como también la investigación de campo, empleando la técnica de la encuesta, recopilando información precisa y oportuna de los actores principales, como son los empleados. Esto comprobó que la empresa en mención presenta diversos problemas en el clima organizacional, limitando y afectando el compromiso laboral de los trabajadores con la empresa, debido a la falta de aspectos motivacionales, falta de liderazgo y trabajo en equipo, aquello es fundamental para el desempeño productivo de los trabajadores, esto provocó la implementación de una propuesta para mejorar la eficiencia colectiva y el clima de la organización y de esa manera mejorar el desempeño laboral de los empleados.

Palabras Claves: Liderazgo, trabajo en equipo, clima organizacional, compromiso laboral.

ABSTRACT

The organizational climate controls and analyzes the work environment perceived by employees in relation to the environment offered by the company, being a relevant factor in the composition of an organization, due to the various tools that promote improving the environment of workers, such as motivational, communicational and teamwork aspects, focusing on their needs and demands when developing their activities within the company. For this reason, the objective of this research is to analyze how the organizational climate influences the Metalhierro company in the city of Manta, and its relationship with the fulfillment of the organization's objectives, applying a non-experimental research design and with a descriptive approach, where documentary bibliographic research was used, as well as field research, using an analytical statistical method, through the survey technique, collecting accurate and timely information from the main actors, such as employees. This proved that the company in question presents several problems in the organizational climate, limiting and affecting the labor commitment of the workers with the company, due to the lack of motivational aspects, lack of leadership, and teamwork, which is essential for the productive performance of the workers, for which a proposal was established, to improve the collective efficiency and the organization's climate and in this way, improve the work performance of the employees.

Keywords: Leadership, teamwork, organizational climate, work commitment.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El clima organizacional a nivel mundial forma parte de la integración laboral como una herramienta compuesta por la diversificación del bienestar del trabajador dentro de la empresa, aquello se analiza desde la perspectiva del empleado y de la organización, optando por un ambiente cálido, establecido por las estrategias de desarrollo impuestas por la institución. Gonzáles (2016), afirmó que “el clima organizacional contribuye a mejorar el desarrollo productivo de los empleados, mediante los diversos incentivos y motivacionales con base a un ambiente saludable en aspectos sociales y económicos” (p.24). Provocando que los trabajadores se integren y se alineen a los objetivos de la empresa, cumpliendo las metas propuestas por las entidades empresariales.

El clima organizacional consiste en analizar los diversos comportamientos de los empleados en el desarrollo de las actividades de la empresa, los cuales se ven influenciados por el entorno laboral y la ausencia en la toma de decisiones por parte de la empresa. Cedeño (2017), indicó que “el análisis de los empleados en las empresas debe de realizarse con base a los factores asociados con sus actitudes, como son sus valores y creencias” (p.18). Esto permitirá que el entorno laboral entre los colaboradores se mantenga de manera agradable, debido al conocimiento conductual y de comportamiento que tienen las empresas sobre los empleados y de esa manera establecer aspectos motivacionales que contribuyan a mejorar su productividad dentro de la organización.

El desarrollo del clima organizacional en América Latina es un mecanismo de acción de las organizaciones para fortalecer el desarrollo productivo y mejorar la eficiencia de los empleados dentro de la empresa, en función de los intereses propios, aquellos que deben ser compartidos mutuamente para crear esa sinergia laboral entre todos los colaboradores. Méndez (2016), manifestó que “el ambiente en la organización es un factor determinante en el entendimiento de los diversos procesos de carácter internos que llevan a cabo mediante las relaciones interpersonales que forman parte de la empresa” (p.28).

Dentro del Ecuador, muchas de las empresas están adaptándose a nuevos cambios en su desarrollo organizacional, los cuales empiezan por mejorar su ambiente laboral, el mismo que en los últimos años ha pasado por diversos de cambios, sin conseguir un resultado positivo

en la satisfacción de los empleados. Yépez (2019), determinó que “con base a un estudio realizado por el proyecto Happiness durante el año 2019, solo el 46% de los empleados se sienten conforme con el clima laboral de la empresa donde trabaja” (p.2).

Los principales factores que conllevan a la inestabilidad laboral en relación con el ambiente organizacional, es producto de una serie de factores que las empresas no han identificado a tiempo. Yépez (2019), estableció que “entre los principales aspectos, se encuentra la falta de autonomía, falta de reconocimiento de sus labores, entre otros, provocando la falta de compromiso en los empleados” (p.3). Por ello, la mayoría de las organizaciones pretenden establecer directrices y lineamientos que aporten de manera significativa a la creación de estrategias que convergen el desarrollo laboral de los trabajadores con los objetivos organizacionales de la empresa.

Por lo mencionado, existen diversos mecanismos que aportan al desarrollo comunicativo entre los colaboradores de una empresa, fortaleciendo el nexo entre las personas que conforman toda la organización, sin embargo; siempre existe una parte de empleados que no forman parte del desarrollo empresarial, interrumpiendo su proceso de aprendizaje y crecimiento profesional dentro de ella. Yépez (2019), estipuló que “existen factores negativos como son la falta de motivación, ambiente de trabajo inestable, falta de compromiso de la empresa y el no reconocimiento del esfuerzo laboral” (p.4).

El clima organizacional se compone de las propiedades integrales del bienestar de los empleados con la finalidad de que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales de manera eficiente y eficaz, siendo productivos en toda área donde demanden de su talento humano, para lo cual las empresas deben otorgar las herramientas necesarias que contribuyan a la estabilidad laboral desarrollando su pertinencia, creando sinergias y al mismo tiempo realizando diversas actividades donde reconozcan la importancia de cada uno de ellos.

Con base a lo mencionado, se evidencia que el clima organizacional es de vital importancia para las empresas, siendo un factor relevante para comprender la satisfacción de cada colaborador de la empresa. Por tal motivo, el desarrollo de la investigación se enfoca en analizar cómo influye el clima organizacional en la empresa Metalhiero de la ciudad de Manta y su relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización

1.2 Antecedentes

El estudio del clima organizacional ha provocado una serie de connotaciones adherentes al mismo, al ambiente laboral, y entorno laboral, donde existe una relación con estos términos, pero con un enfoque distinto, a pesar de tener una relación entre las organizaciones y los empleados de manera directa, el clima organizacional representa de manera integral el origen del bienestar y la satisfacción de los empleados dentro de la empresa. Por ese motivo a continuación, se detallará de manera breve los conceptos de estos términos para una mejor comprensión del objeto de estudio.

El clima organizacional se enfoca en el análisis que se produce a partir de la satisfacción de los empleados con relación al desempeño laboral dentro de las empresas, para lo cual se emplea de diversas directrices que permiten establecer un diagnóstico focalizado y de esa forma, promover estrategias que mejoren la motivación de los principales activos de la empresa, al mismo tiempo, el clima organizacional debe de proveerse por parte de la empresa con los empleados. Likert (2014), el clima organizacional se compone del ambiente que se produce producto de las emociones de los grupos de trabajo, asociados a la motivación física y mental, lo cual incide en su desempeño laboral” (p.19).

Por su parte, el ambiente laboral se compone de la cotidianidad de las empresas con sus empleados, es decir; fomenta el diálogo de manera afable, promoviendo la interactividad, seguridad y confianza con los principales actores de las empresas y los trabajadores, a diferencia del clima organizacional, no promueve la motivación laboral ni tiene incidencia en el desempeño y productividad de los empleados. Ramírez (2016), el ambiente laboral se enfoca en mejorar la comunicación laboral con los empleados, con la finalidad de mejorar la convivencia con sus pares y todo el entorno de la organización” (p.25).

Por otro lado, el entorno empresarial se constituye como el conjunto de aspectos que inciden de manera directa con las actividades de las organizaciones, promoviendo diversas estrategias que consoliden el bienestar económico de la empresa, así como también garantiza el cumplimiento de normas asociadas al entorno interno y externo de la empresa. Amston (2017), “el entorno empresarial se compone de todas las variables que inciden en el desempeño productivo de la empresa, a nivel directo o indirecto con relación a cómo reaccionar ante cualquier eventualidad” (p.21).

En la última década el clima organizacional de las empresas ha sido un tema de vital importancia, debido a su incidencia en la satisfacción de los empleados, esto surge a partir de la importancia de este aspecto organizacional en relación al talento humano, lo cual es fundamental en el desarrollo de las empresas, producto del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Bishmark (2015), afirmó que “el clima organizacional se constituye como un mecanismo de acción que contribuye a la dinamización laboral, significando el compromiso por parte de los empleados con base a factores motivacionales y satisfactorios” (p.14).

En este contexto, las investigaciones se enfocan en la manifestación del desarrollo del talento humano como un vínculo eficiente en relación con el clima y cultura organizacional que se desarrolle en la empresa. Salazar & Cosiun (2019), expresaron que:

El sector de ventas para la construcción presenta diversos aspectos que otras industrias, aquello surge por la capacidad y movilización del personal, debido al sinnúmero de proyectos que se llevan a cabo, por lo que los ingresos que perciben los trabajadores son equitativos, dejando de lado las capacidades y la experiencia de los empleados, lo que conlleva a provocar diversa inestabilidad y falta de compromiso, producto de la importancia y trato establecido por la empresa. De la misma manera, el compromiso empresarial con sus colaboradores puede crear sinergias con ventajas determinantes con la competencia, con base aquello, la investigación estableció que una de las principales causas que provocan la inestabilidad del clima organizacional, es que el pensamiento del empleado no es valorado, donde tampoco existen capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores, lo que ocasiona que el talento humano se sienta insatisfecho, interrumpiendo el proceso de cambio y ausentado en fortalecimiento de la mano de obra en las empresas (p.12).

Con base a lo mencionado se evidencia que uno de los principales factores que inciden en el clima organizacional es el aspecto motivacional, donde las empresas omiten una de las principales estrategias que fomentan el incremento productivo del empleado. Al mismo tiempo, esto tiene una relación directa con sus pares, los cuales no sienten el sentido de pertenencia ni el compromiso laboral con la organización,

Por otra parte, el desarrollo organizacional debe de imponer medidas laborales que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional, con la finalidad de mantener un clima laboral afable en relación a la incidencia del desempeño del trabajador y los intereses de las empresas. Salgado & Iglesias (2015) determinaron que:

Existe una relación directa entre el clima organizacional y la eficiencia de la productividad en relación con los trabajadores, aquello genera que el entorno en donde se desenvuelvan los empleados debe ser cálido, en términos del bienestar social, económico y cultural de los colaboradores. El clima organizacional es una herramienta indispensable en el desenvolvimiento organizacional, aquella se compone de diversas herramientas que contribuyen a la optimización de los procesos laborales, mediante el establecimiento de estrategias laborales (p.18).

Por tal motivo, el clima organizacional se constituye como una herramienta que permite el análisis de las sensaciones y motivaciones con relación a la satisfacción de los empleados, con la finalidad de implementar estrategias que contribuyan al incremento de su productividad laboral. Andrade & Doménica (2020), determinaron que:

El clima laboral representa una serie de beneficios mutuos entre la empresa y los empleados, aquello provoca que exista satisfacción laboral, lo que conlleva al desarrollo e incremento de la productividad en el proceso de las actividades y objetivos organizacionales, dentro de ese análisis se evaluaron indicadores como la autonomía, control, organización, ambiente, entorno y apoyo de la empresa, estos factores determinaron que el nivel de compromiso de los trabajadores, depende del entorno empresarial y la comodidad que otorguen la decisiones de la organización (p.14).

En este contexto, el clima organizacional se enfoca en el bienestar social, laboral y económico de los trabajadores, aquello provoca mejorar la capacidad del empleado, y al mismo tiempo, establece el compromiso con la organización, en función de los objetivos propuestos.

1.3 Justificación

El clima organizacional en los últimos años ha sido motivo de varias investigaciones, debido al impacto que pudiese llegar a tener en el ámbito laboral, el mismo que es fundamental para consolidar el desarrollo productivo de la empresa, promoviendo el compromiso laboral en los actores de la organización, el clima dentro de las organizaciones se vuelve indispensable para sostener el rendimiento individual y colectivo de cada empleado. Amston (2017), señaló que “diagnosticar las habilidades o destrezas de cada trabajador, tiene un enfoque significativo para un buen clima organizacional, el cual debe basarse en bienestar y satisfacción laboral” (p.17). De esta forma las organizaciones deben de redistribuir el esfuerzo con base a las competencias, desarrollo laboral y sentido de pertenencia de cada empleado, con la finalidad de evidenciar su compromiso laboral, aquello contribuirá a mejorar el ambiente laboral.

En relación aquello, el clima organizacional representa la composición global de la empresa, el mismo que permite evidenciar el entorno de este, con la finalidad de establecer medidas y estrategias que permitan integrar a todos los actores que forman parte de la empresa, y de esa forma, crear sinergias positivas que contribuyan en un factor común de eficiencia, eficacia y productividad en función de la satisfacción empresarial y un buen clima organizacional. De esta forma, los empleados estarán alienados de manera integral con la organización, pretendiendo obtener los mismos resultados, partiendo de los beneficios y reconocimientos que les otorguen las empresas, mejorando el clima organizacional desde una perspectiva dinámica, interactiva, y social, entre el empleado y el empleador, obteniendo resultados que garanticen un clima organizacional laboral entusiasta, satisfactorio para los trabajadores.

Con base a lo expuesto, se evidencia que el clima organizacional es un factor indispensable para la consecución de objetivos y metas de una empresa, el cual debe estar enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados. Por tal motivo, la importancia de esta investigación radica en desarrollar un análisis amplio acerca del clima organizacional en la empresa Metalhierro, de esa forma contribuir con un estudio sustentado de fuentes directas como son los empleados y que permita mejorar el entorno de la empresa, así como también la satisfacción y motivación de sus empleados al momento de su desempeño laboral, con el objetivo de establecer un antecedente en esta empresa y al mismo tiempo sea un aporte para futuras investigaciones relacionadas al objeto de estudio.

1.4 Formulación del Problema

¿Cómo incide el clima organizacional de la empresa “Metalhierro” en los empleados al momento de cumplir los objetivos establecidos por la organización?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar cómo influye el clima organizacional de la empresa “Metalhierro” y su relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización.

1.5.2 Objetivos específicos

Analizar la satisfacción laboral de los empleados respecto al clima organizacional de la empresa Metalhierro.

Describir cómo han incidido los factores del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Metalhierro.

Establecer una propuesta que mejore el clima organizacional y fortalezca el trabajo en equipo y el liderazgo en la empresa Metalhierro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Definición del clima organizacional

El desarrollo del clima organizacional se ha evidenciado desde la antigüedad, el mismo que inicio con la revolución industrial y las primeras organizaciones que demandaban de mano de obra para satisfacer sus necesidades, de ese momento han existido diversos cambios en el contexto laboral, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral en relación con la productividad de cada empleado, el cual ha incidido por aspectos estructurales de la empresa. Likert (2014), afirmó que “el clima laboral se ve influenciado por las características administrativas y composición del entorno de una empresa” (p.18). El desarrollo laboral de cada trabajador debe estar en función de factores que permitan el compromiso dentro de la empresa con la finalidad de mejorar su eficiencia.

La estructura de la empresa desarrolla factores que son de vital importancia para el desarrollo de sinergias entre los empleados y la empresa, los cuales pueden incidir de manera positiva o negativa. Likert (2014), “la jerarquía estructural de la empresa es determinante en una organización, en relación con clima laboral, la misma que crea cadenas de valor y comunicación entre todos los colaboradores, provocando el compromiso entre los actores” (p.14). De esa manera, se crean estrategias que fortalecen el entorno dentro de la empresa, con el objetivo que contribuya de manera elocuente a las necesidades de los empleados empezando por factores motivacionales, médicos y seguridad laboral.

En relación aquello, los factores asociados a las necesidades de los empleados son de vital importancia para mejorar el clima laboral en una empresa, el cual debe de componerse por aspectos esenciales que inciden en la mejora de los procesos productivos de cada empleado. Uribe (2017), “los trabajadores perciben el clima laboral como un mecanismo que se basa en motivaciones, las cuales incluyen al momento de desarrollar el sentido de pertinencia con la empresa, mejorando su eficiencia en la institución” (p.35). Las empresas deben de establecer dentro de sus políticas herramientas que reconozcan el esfuerzo de cada empleado, con la finalidad de crear incentivos empresariales.

En consecuencia, el clima organizacional se establece como un conjunto de características que deben de cumplir las organizacionales para satisfacer el entorno donde se

desarrollan sus empleados, con la finalidad de crear un ambiente de compromiso, productividad y eficiencia laboral.

En este contexto, el clima organizacional es un mecanismo que surge del ambiente físico en donde se desarrollan los trabajadores dentro de la empresa, el mismo que debe estar en función de establecer estrategias que tengan como finalidad la integración de todos los empleados con los objetivos organizacionales. Ramírez (2016), “el clima organizacional debe estar influenciado por factores atractivos que provocan cohesión grupal y causan la unión de factores cooperativos, morales y eficaces en su desempeño” (p.18).

2.2 Factores influyentes en el clima organizacional

El desarrollo del clima organizacional este compuesto por diversos mecanismos que contribuyen a comprender el entorno del empleado, así como también, aporta a establecer mecanismos de vital importancia en el desarrollo de la empresa, al mismo tiempo, permiten que conocer el comportamiento, cultura que tienen los trabajadores en relación a los objetivos organizacionales, se afirmó que “existen factores psicológicos, corporales, sociales y comunicacionales que inciden en el clima organizacional” (Cevallos, 2017, p. 11).

2.2.1 Factores motivacionales

El desarrollo del contexto laboral se basa en factores asociados a la estabilidad, comunicación, compromiso y desarrollo emocional por parte de los empleados en relación con la empresa, la misma que debe de ser determinante para consagrar el compromiso de los empleados en función de los intereses de la organización. Cevallos (2017) “aquel empleado que se encuentra motivado es capaz de conseguir sus objetivos y metas tanto personales como comunes dentro de una empresa, y de esa manera, alinearse a los mismos intereses institucionales” (p.11). La motivación incidirá directamente en el ambiente laboral, el cual debe estar establecido en función de reconocer los méritos desarrolladas de cada empleado de manera individual y con ello demostrar la importancia de cada uno de los colaboradores, incrementando su nivel de satisfacción dentro de la empresa.

En este contexto, el nivel de satisfacción tiene una relación directa con la motivación, aquel se establece como la capacidad de alcanzar objetivos organizacionales, los mismos que deben estar en función de las necesidades del entorno laboral. Figueroa (2017) “la satisfacción en un empleo impulsa el desarrollo eficiente y eficaz de sus funciones producto de su actividad laboral, consiguiendo mejores resultados en relación con los objetivos de la empresa” (p.27).

De tal manera, que el nivel de satisfacción es una herramienta que comprender diversas ventajas tanto entre las empresas como a los empleados.

2.2.2 Factores corporales

El desarrollo de los factores corporales consiste en la incomodidad que pueda presentar el empleado, al momento de realizar sus actividades laborales, creando un clima organizacional hostil, incidiendo en su nivel de satisfacción dentro de la organización. Cevallos (2017) “los aspectos corporales perjudican y obstruyen el desempeño laboral de los empleados, al mismo tiempo, crea un entorno de incomodidad al momento de realizar sus tareas dentro de la empresa” (p.12). Por consiguiente, uno de los problemas más comunes, es el espacio, el mismo que incide directamente en la realización de las obligaciones organizacionales, causando fatiga y desconcierto en los empleados, debido a la reducción del entorno y el espacio donde desarrollan las actividades los colaboradores, el mismo que se ve influenciado por el tamaño y otros factores que limitan el desenvolvimiento de las actividades.

Dentro de los factores corporales, existe la iluminación, aquella que es indispensable para el desarrollo de las actividades dentro de la empresa. Cevallos (2017) “la cantidad de luz que exista dentro de la empresa mejorará la seguridad, entorno, confianza y productividad del empleado en la empresa” (p.13). Por consiguiente, el ambiente en donde se desarrollen las actividades de la empresa debe estar apta para los niveles de producción, con la finalidad de reducir la ineficacia y lesiones de los empleados y brindar un entorno seguro.

En relación aquello, la iluminación reduce riesgos y establece mayor seguridad para los empleados dentro de la empresa contribuyendo de manera directa a los resultados pretendidos por la empresa, producto del desempeño y productividad del empleado, el mismo que debe de desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado. De esta forma, la luminosidad es de vital importancia para fortalecer los nexos comunicacionales entre los empleados y provocar sinergias positivas en el desarrollo de las actividades empresariales.

Por su parte, el ruido se constituye como un factor que aturde el desarrollo de las actividades laborales de los empleados, y al mismo tiempo, sino existe focalización del ruido dentro de la organización, podría causar daños severos en la parte auditiva de los colaboradores, ocasionado un clima laboral negativo para quienes forman parte de la empresa. Cevallos (2017) “el ruido puede provocar diversos daños para la salud de los trabajadores, y al mismo tiempo, podría generar distracciones o errores dentro de la empresa” (p.38). Por consiguiente, el ruido presenta diversos daños, como perturbaciones, mala comunicación, ambiente tenso, en los

cuales, en los empleados, están exentos a limitar su eficiencia y productividad en la organización.

2.2.3 Factores sociales y comunicacionales

Los factores sociales son determinantes para crear un clima organizacional satisfactorio entre la empresa y los empleados, por lo cual, el comportamiento de los trabajadores está sujeto a las diversas sensaciones que presenten dentro de la organización, en el que debe de existir estrategias de liderazgo. Hidalgo (2016) “el liderazgo se constituye como la habilidad que combina el compromiso de los empleados en la ejecución de los objetivos organizacionales” (p.37). El liderazgo es la principal herramienta que permite consolidar el trabajo en equipo, con el objetivo de conseguir las metas planteadas por la empresa.

En relación aquello, es importante destacar que, en toda institución o empresa, debe de imponer una figura que comprenda y genere diversas ideas, con la finalidad de crear un ambiente de compromiso y satisfacción laboral por parte de los empleados y empleadores. Hidalgo (2016) “el liderazgo de constituye como una fuente de confianza y seguridad por parte de la empresa, así como también de beneficios y comprensión por parte de los empleados” (p.124). Los colaboradores de la empresa se alinearán a los objetivos de la empresa, debido al control, planificación laboral, y aspectos comunicacionales que debe de establecer el liderazgo dentro de una empresa.

El desarrollo del clima laboral, también se compone de las relaciones interpersonales que existan dentro de la empresa, las cuales son determinantes para consolidar un ambiente afable, en función de los aspectos interpersonales en la organización. Intriago (2017) “las relaciones interpersonales son fundamentales en el marco de una empresa, las cuales permiten que los trabajadores expresen sus diversas emociones y opiniones, y de esa manera, establecer estrategias que beneficien a los empleados” (p.18). De esa forma, las relaciones en contexto interpersonal son determinantes debido a las propiedades de comprensión y soluciones que ofrece por medio de la comunicación, incidiendo en el ambiente de cooperación y los intereses de la organización.

Por otra parte, dentro del desarrollo del clima laboral, las decisiones que se establezcan por parte de organización deben estar en función de posibles soluciones, las cuales deben de implementarse de manera rápida y ágil, con la finalidad de generar satisfacción en los empleados de la empresa. Intriago (2017) “la importancia de la toma de decisiones consiste en

adelantarse a posibles entornos hostiles para los colaboradores, con el objetivo de establecer estrategias que fortalezcan el compromiso de la empresa con los empleados” (p.43).

2.3 Importancia del clima organizacional

El desarrollo y progreso de las empresas ha dependido del poder humano en su concepción, los cuales, debido a su capacidad y habilidades laborales, han constituido y construido empresas de gran envergadura, durante décadas, direccionado las estrategias empresariales en función de las necesidades de los empleados. Martínez (2017) “el potencial humano es un mecanismo que ha respondido a las exigencias organizacionales, provocando innovación y desarrollo en las empresas, las mismas que han estado en función de las necesidades de los trabajadores” (p.125). De tal forma, que el recurso más importante de una organización, siempre han sido sus colaboradores, estableciendo el compromiso, así como también los objetivos y metas de la empresa.

En relación aquello, las empresas han desarrollado nuevos mecanismos de acción que contribuyan a las mejoras en sus procesos de humanismo, los cuales son determinantes e importantes para la satisfacción del ambiente laboral de los empleados dentro de la empresa. Carreño (2017) “la importancia del clima organizacional radica en cuidar los aspectos físicos, emocionales y mentales de los trabajadores, con la finalidad de establecer factores motivacionales en su desarrollo laboral” (p.17). Las empresas han visto el clima organizacional como una herramienta que sirve para identificar los problemas laborales y con base aquello, establecer medidas de seguridad, que beneficien a los trabajadores.

Por otro lado, la importancia del clima organizacional radica en establecer medidas y estrategias de manera interna en la empresa, las cuales tenga como finalidad, manifestar el compromiso de las empresas hacia los empleados. Carreño (2017) “las empresas que priorizan el clima laboral están expuestas a fomentar la motivación grupal de sus empleados, creando un entorno participativo, basado en la comunicación y cumplimiento de los objetivos” (p.17). Esto conllevará a que el desarrollo laboral se realice de manera integral, debido a un incremento en la productividad y eficiencia de cada empleado.

Con base a lo expresado, la importancia del clima organizacional consiste en determinar mecanismos de acción que contribuyan al desarrollo productivo de la empresa, los cuales deben estar influenciados por aspectos sociales, comunicacionales, económicos y seguros, con la finalidad de crear un ambiente y entorno laboral afable para los empleados, y de esa manera,

incentivar a los empleados y mejoren su eficiencia y productividad, alineándose a los objetivos de la organización.

2.4 Aspectos del clima organizacional

El enfoque del clima organizacional debe estar basado en estrategias que garanticen el control y planificación laboral de la empresa, en función de la satisfacción de los trabajadores, en relación con el área donde se desempeñen, se afirmó que “existen aspectos determinantes que deben estar bajo la organización de la empresa, con la finalidad de establecer lineamientos satisfactorios hacia los empleados, como el liderazgo, amistad, integración y estrategias” (Vallejo, 2017, p. 28).

Liderazgo.- Contribuye a que la empresa establece un líder, el cual se encarga de velar y fortalecer la seguridad de los empleados, desarrolla la planificación laboral en función de las capacidades y habilidades de los trabajadores fomentando el compromiso entre la organización y los colaboradores, mejorando su eficiencia en el desarrollo de las actividades empresariales.

Amistad.- El líder se enfoca en las necesidades de los empleados, así como también en la gestión en apoyar las vulnerabilidades de los empleados, esto incide a que los empleados creen ese sentido de pertenencia con la empresa, contribuyendo y mejorando su eficiencia y productividad sus actividades laborales.

Integración.- Aquello permite crear un entorno agradable de trabajo, integrando a todos los colaboradores de la empresa con la finalidad de que mejore la comunicación y se fortalezca el cumplimiento de la empresa hacia las necesidades de los empleados y de esa manera crear sinergias que se enfoquen en el trabajo en equipo. Consecuente de aquello, es determinante la integración en el clima organizacional porque permite receptar las opiniones y con base aquello implementar estrategias que sean congruentes con las necesidades de los empleados.

Estrategias.- El clima organizacional debe sustentarse en el desarrollo de estrategias que permitan consolidar y reconocer el esfuerzo y rendimiento laboral de los empleados, las cuales deben ir enfocadas a la motivación por el desempeño dentro de la empresa. Por ende, aquello permitirá que los trabajadores empiecen a mejorar su productividad, así como también, se fortalece el compromiso de ellos con la organización. Con base a lo mencionado, el clima organizacional debe estar enfocado en mejorar el ambiente laboral, con

el objetivo de crear sinergias con los empleados, lo que ayudará a mejorar la eficiencia individual y colectiva de cada trabajador, obteniendo los resultados esperados a nivel de empresa y de colaborador.

2.5 Teorías de clima organizacional

El desarrollo del clima organizacional se constituye como una herramienta indispensable en el ambiente y contexto de las actividades laborales que llevan a cabo los empleados, los cuales deben de estar en un ambiente seguro que les permita enfocarse de manera integral en los procesos de las empresas. Por tal motivo, siendo un mecanismo de gran importancia para las organizaciones, han existido diversas teorías que sustentan con bases teóricas como inciden los factores ambientales en el desempeño laboral, de esa forma “la teoría de Herzberg, sobre los factores higiénicos, y de Elton Mayo, sobre las relaciones humanas han sido de vital importancia para entender el impacto del clima organizacional” (Ferrero, 2014, p. 148).

2.5.1 Teoría de Frederick Herzberg

La constitución de los factores higiénicos que están asociados a la teoría de Herzberg, eran aquellos que formaban parte de la responsabilidad de la organización, es decir; los factores que estaban en esta escala, no estaban bajo la planificación de los empleados, aquello permitía, que la empresa establezca diversas estrategias que tengan como finalidad salvaguardar la integridad de los empleados, aquello se produce bajo el contexto de independencia y obligación empresarial, por esa razón “entre los principales factores higiénicos se encuentran aspectos relacionados al salario, normas empresariales, entorno laboral y seguridad de la empresa” (Herzberg, 2010, p. 28).

Los factores higiénicos son determinantes al momento de establecer la estructura laboral, aquella debe de estar influenciada por varios aspectos y factores que deben ser congruentes con las necesidades de los empleados, con la finalidad de direccionar los esfuerzos de la empresa en el bienestar de los empleados, creando beneficios tanto a nivel de la organización como al nivel de los trabajadores, mejorando su desempeño laboral, por ello “la finalidad de establecer políticas empresariales, es conseguir la satisfacción organizacional de todos los colaboradores” (Herzberg, 2010, p. 28).

En relación aquello, se empleó que cuando existe aspectos eficientes por parte de la empresa en relación a los factores higiénicos, se evita un entorno de insatisfacción por parte de

los empleados, sin embargo, no obtienen la seguridad de poder desempeñarse de manera productiva dentro de la empresa. Herzberg (2010) “estos factores contribuyen a generar motivación, compromiso y responsabilidad en los trabajadores” (p. 28).

La relación de la empresa con el trabajador debe estar influenciada por la motivación, aquella que está relacionada al bienestar de cada individuo, con base a las diversas oportunidades que la organización brinde en función de sus capacidades y desempeño laboral. Herzberg (2010) “los empleados que perciban que su actividad laboral no es indispensable para la empresa, podrían provocar la falta de compromiso y la causar la ausencia laboral del empleado” (p.29). La empresa está en la obligación de crear un entorno basado en la motivación y de esa manera, enriquecer cada área con la finalidad de mejorar los rendimientos de los trabajadores.

En relación a aquello, los factores motivacionales se relacionan de manera directa al crecimiento profesional, así como también a las necesidades del trabajador, en ascender a otros puestos de trabajo dentro de la empresa, debido a su habilidad y capacidad. Herzberg (2010) “las metas son planteadas por parte de las empresas con la finalidad de reconocer y otorgar un reconocimiento a los trabajadores más destacados, con el objetivo de incentivar al colectivo laboral” (p.31). Consecuente de aquello, los empleados aumenten su productividad, mejorando la economía de la organización, alcanzando su máximo rendimiento dentro de la empresa.

2.5.2 Teoría de Elton Mayo

El desarrollo de las relaciones humanas se constituye como un mecanismo integrador que surge de la necesidad de alcanzar mayor eficiencia en la producción, producto de un ambiente laboral cálido y armónico entre el empleado y el empleador. Mayo (2010) “las relaciones humanas tenían como finalidad la interacción entre el empleado y la organización, la misma que debía estar direccionada a los beneficios de ambos, principalmente en relación con la seguridad en el ambiente laboral” (p.134). Por lo cual, sin la colaboración de todos los integrantes de una empresa, no existirán rendimientos económicos sustanciales para la misma, de tal forma, que los trabajadores debían percibir la importancia de su actividad laboral dentro de la empresa, con la finalidad de mejorar su productividad.

En relación a aquello, se afirmó que la integración de los colaboradores de una empresa permite mayor eficiencia en sus actividades, así como también, la empresa debe de establecer por jerarquía el nivel de los empleados, los cuales pueden influenciar en los demás, sea de manera positiva o negativa. Mayo (2010) “las relaciones interpersonales permiten sinergias

positivas dentro de la empresa, originando mayor compromiso por parte de los empleados” (p.135).

2.6 Modelo de medición del clima organizacional

El desarrollo del clima organizacional este compuesto por diversas herramientas que han permitido mayor alcance en la comprensión y medición de los resultados en relación al ambiente y la satisfacción laboral de los empleados “existe una metodología aplicable en relación a los valores y competencias asociadas al clima de la empresa, permite la interpretación del análisis del desempeño laboral de los empleados, el cual se denominó como la evaluación de cultura organizacional” (Cameron & Quinn, 2006, p. 124).

En relación aquello, este modelo permitió la identificación del bienestar de los empleados, así como también, contribuyo a establecer políticas empresariales que fortalezcan el ambiente y clima laboral. Cameron & Quinn (2006) “esta metodología aplicada a las organizaciones y sus empleados, tenia como finalidad medir el desempeñoa laboral, desde la satsifaccion que sentian dentro de la empresa, y sobre el nivel de productividad percibido por la organización” (p.125). En consecuencia, este modelo aplicó los siguientes lineamientos.

La empresa debe priorizar que los trabajadores perciban un ambiente amistoso, con la finalidad de que sientan un entorno amigable, aquello contruibirá a la mejora, productividad y eficiencia de los mismos, los cuales estaran alienados a los mismos obejtivos de la organización.

Los empleados establecen esperanzas entorno al ambiente y clima organizacional de la empresa, los cuales, la perciben como un ambiente dinámico para desarrollar sus actividades laborales, y en donde la figura del lider, debe de crear sinergias positivas que permitan incrementar aspectos de compromiso y cumplimiento por parte de la empresa.

La organización debe esatr diseñada a presentar resultados, para lo cual, los empelados deben ser el activo mas mportante de toda empresa, y los mismos que deben de contar con factores adecuados, satisfaciendo sus necesidades y al mismo tiempo, que contribuyan al cumplimiento de calidad en sus obligaciones laborales.

Las empresas deben de establecerse como un lugar sólido y estructurado, ideal para desempeñarse laboralmente, para lo cual se deben de implementar normas comunicacionales, sociales y motivacionales, con la finalidad de crear un entorno basado en armonía, priorizando a todos los integrantes de la empresa. Esto permitirá controlar de manera eficiente todos los

recursos de la empresa, y al mismo tiempo, causará que todos los empleados se comprometan a los objetivos organizacionales de la empresa.

En relación aquello, se estableció un cuestionario, el cual fue implementado, con la finalidad de comprender las percepciones de los empleados en relación a la organización, la misma debe de cumplir con niveles de exigencias congruentes al entorno donde desarrollan las actividades laborales los trabajadores, por ello “este instrumento es de vital importancia para evidenciar y medir los resultados de las empresas, así como también, identificar el ambiente y entorno laboral de los empleados” (Cameron & Quinn, 2006, p. 126).

La composición de este instrumento de medición, está compuesto por diversos ítems, definidos por ambientes, los cuales, se detallan a continuación. (Cameron & Quinn, 2006, p. 126).

Estructura.- Aquello hace referencia a como perciben los empleados los controles y diversos procedimientos que establece la empresa, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral empresa.

Responsabilidad.- Es el nivel de compromiso en función de lo que la empresa establece, para conseguir los objetivos de la organización, con base al poder de toma de decisiones.

Recompensa.- Las organizaciones deben de comprender el impacto emocional que causan los reconocimientos por desempeño laboral, esto incide directamente al nivel de eficiencia de cada empleado.

Riesgo.- Los riesgos deben ser anticipado por las empresas, aquello permitirá un ambiente seguro para los trabajadores.

Calidez.- La prevalencia de la amistad, genera un ambiente fraterno y armónico en los empleados, generando beneficios para los trabajadores y las empresas.

Apoyo.- El apoyo converge a una necesidad de ambas partes, las cuales deben de producirse por la comprensión de los posibles escenarios.

Normas.- Las normas se deben de establecer con el objetivo de brindar canales de comunicación sobre las actividades laborales de los empleados.

Conflicto.- La empresa debe de direccionar la comunicación en tratar los posibles problemas dentro de la empresa, de manera abierta validando todos los puntos de vista.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación que se utilizó es de tipo descriptivo, debido a que se analizó como influyó el clima organizacional de la empresa Metalhierro y su relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización, estableciendo resultados exactos y elocuentes que fueron de vital importancia en este proceso investigativo. “El estudio descriptivo contribuyó a determinar de manera explícita, elementos fundamentales del fenómeno de estudio” (Sampieri, 2014, p.92).

El diseño implementado en la realización de esta investigación es no experimental, el mismo que surgió de la necesidad de evidenciar el contexto del objeto de estudio, en su forma natural. “La investigación no experimental consiste en analizar el fenómeno de estudio, sin manipular ni alterar las variables con la finalidad de observar y describir las circunstancias del problema originado” (Sampieri, 2014, p.152).

3.2 Métodos de la investigación

Método analítico: Este método permitió evidenciar el clima organizacional de los empleados de la empresa Metalhierro. Aquello se ejecutó mediante la técnica de la encuesta, la misma que contribuyó de manera directa a la recopilación y obtención de datos de manera precisa y eficaz.

Método deductivo: Contribuyó al análisis de la información y datos recolectados, las propiedades de este método permitieron el análisis y deducir la información de forma particular.

3.3 Tipo de investigación

Investigación bibliográfica documental: Contribuyó de manera oportuna y eficiente a la obtención de datos, e información significativa adherente al clima organizacional de los empleados de la empresa Metalhierro, de igual manera, permitió recopilar, analizar e interpretar los datos con base a la información documentada, promoviendo nuevos conocimientos al objeto de estudio.

Investigación de campo: Consistió en analizar de cerca el clima organizacional de la empresa Metalhierro, donde se realizó la recopilación de datos de manera directa donde

sucedieron los acontecimientos. Esto permitió direccionar la investigación de manera eficiente, aportando a la obtención de información de manera directa, mediante el contacto con los actores que intervinieron el desarrollo de esta investigación, en este caso los trabajadores de la empresa Metalhierro, para lo cual se estableció una encuesta que permitió obtener información precisa y oportuna.

3.4 Técnicas de la investigación

Encuesta: La técnica de la encuesta se dirigió a los empleados de la empresa Metalhierro, con la finalidad de obtener información de fuentes directas, así como también, recopilar datos del nivel de satisfacción en relación con el clima organizacional, para lo cual, se establecieron preguntas que reflejaron resultados validos que aportaron al desarrollo de la investigación. Considerando dimensiones relacionadas al liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo.

3.5 Población y muestra

Población: La composición del universo de estudio de la Empresa Metalhierro es de 125 empleados. Distribuido en diversas áreas, una de ellas es el área administrativa en la que se encuentran 30 empleados y el área operativa que cuenta con 95 trabajadores. Por ello, se encuestó a 125 empleados.

Diseño de la muestra: La muestra será probabilística, es decir; cualquiera de los empleados podrá ser seleccionado en el análisis de la presente investigación, donde la muestra estaba previamente identificada.

3.6 Análisis e interpretación de datos

La encuesta se aplicó a los empleados que desarrollan sus actividades dentro de la organización, los cuales, según la fuente de esta institución es de 125 trabajadores. Aquello contribuyó a obtener datos precisos acerca del objeto de estudio.

1. ¿Con cuáles de los siguientes elementos cuenta la empresa en su estructura organizacional?

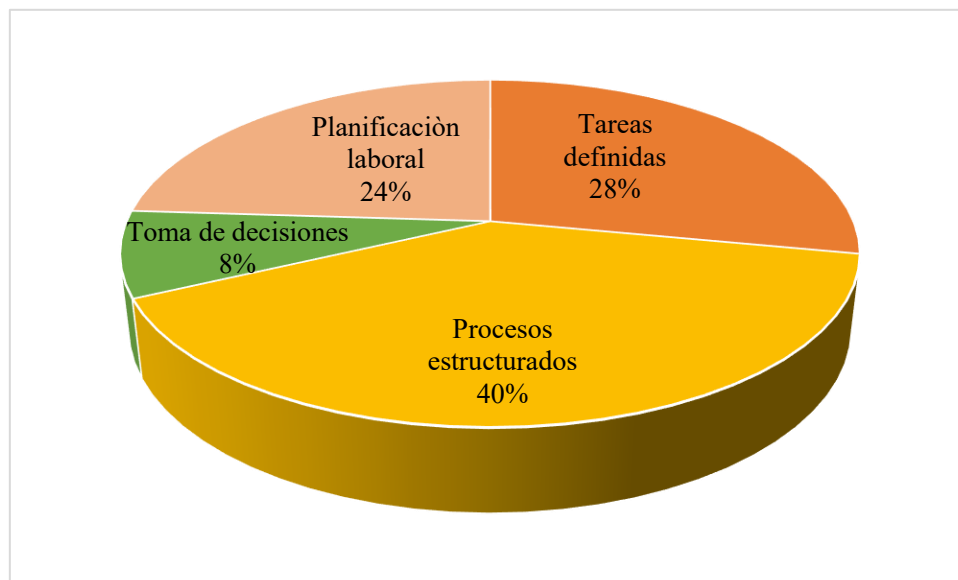
Tabla 1

Criterios relacionados a la estructura de la empresa

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Tareas definidas	35	28%
Procesos estructurados	50	40%
Toma de decisiones	10	8%
Planificación laboral	30	24%
Total	125	100%

Gráfico 1

Criterios relacionados a la estructura de la empresa



Nota. El gráfico representa los criterios manifestados con los que cuenta la empresa, según los empleados. Elaborado por autor.

Análisis

La estructura organizacional de la empresa presenta diversas falencias en su composición, es decir; la direccionalidad de sus procesos no están enfocados de manera eficiente con base a la obtención de mejorar su entorno y clima organizacional, aquello origina que no se establezcan las tareas, obligaciones y compromiso por parte de los empleados con la organización, así como también, los indicadores de la toma de decisión y planificación laboral,

explican la desorganización estructural provocando una serie de aspectos adherentes a la falta de responsabilidad de las áreas de la empresa, al mismo tiempo, evidencia la falta de eficiencia de los directos de la organización, al momento de dirigir y establecer la jerarquía de cada empleado involucrado en la conformación estructural de la empresa.

2. ¿Cuáles de los siguientes aspectos forman parte de la responsabilidad de la empresa?

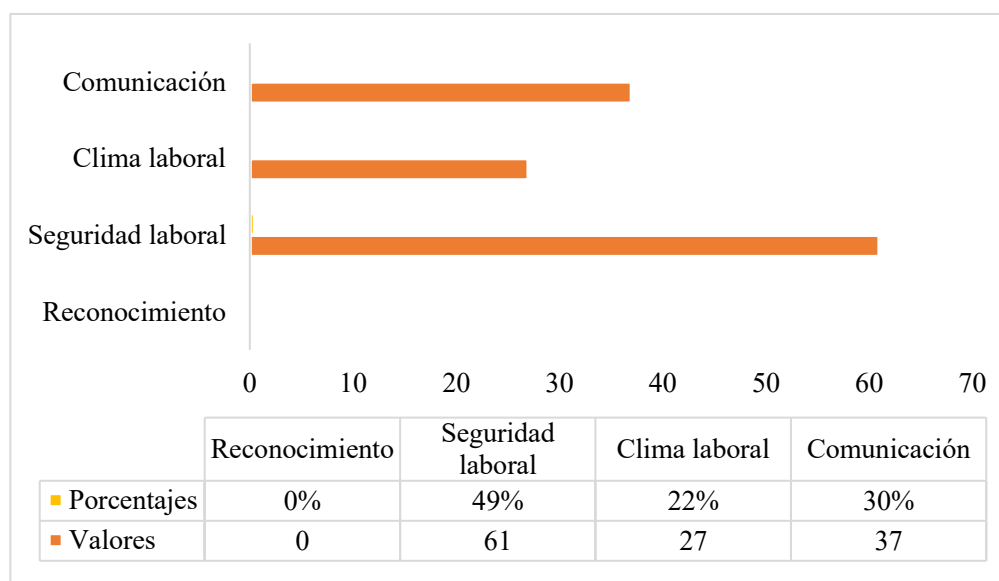
Tabla 2

Responsabilidad de la empresa para los empleados

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Reconocimiento	0	0%
Seguridad laboral	61	49%
Clima laboral	27	22%
Comunicación	37	30%
Total	125	100%

Gráfico 2

Responsabilidad de la empresa para los empleados



Nota. El gráfico representa los criterios la responsabilidad de la empresa, según los empleados. Elaborado por autor.

Análisis

La responsabilidad de la empresa con el activo más importante de esta empresa, como son sus empleados, se enfoca en establecer constantes comunicaciones acerca de la satisfacción laboral, y de cómo se sienten los empleados realizado sus actividades dentro de esta empresa, aspectos como el clima laboral y la seguridad corresponden a factores congruentes para obtener

mayor compromiso y clima organizacional de la empresa, sin embargo; esta empresa evidencia un nulo reconocimiento al desempeño de los empleados, incurriendo en escenarios insatisfactorios para los trabajadores, incidiendo en los resultados productivos individuales y mermando la capacidad individual productiva de los empleados.

3. De los siguientes factores ¿Cómo percibe su entorno laboral dentro de la empresa?

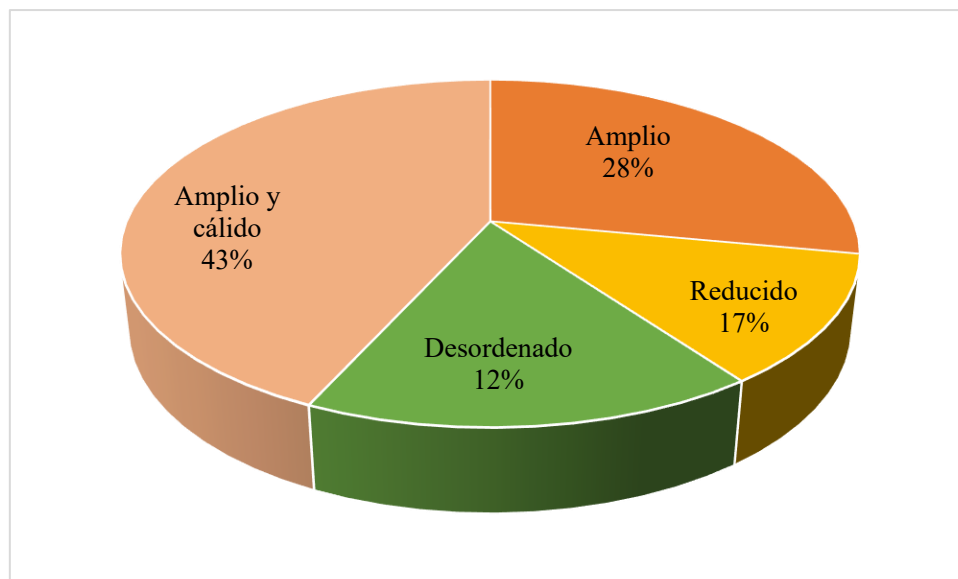
Tabla 3

Características del entorno laboral en la empresa

Características	Frecuencia	Porcentaje
Amplio	35	28%
Desordenado	15	12%
Reducido	21	17%
Amplio y cálido	54	43%
Total	125	100%

Gráfico 3

Características del entorno laboral en la empresa



Nota. El gráfico representa como perciben el entorno laboral los empleados. Elaborado por autor.

Análisis

El entorno laboral de la empresa representa la estabilidad satisfactoria de los empleados correspondiente a sus actividades dentro de la misma. En esta organización existe sinergias que no son congruentes con la dinámica empresarial, es decir; no existe una dirección organizacional con base a los lineamientos que rigen en una empresa, aquello incurre en la falta

de ordenamiento organizacional, significando la poca comprensión por parte de los empleados en el desarrollo de sus tareas laborales, al mismo tiempo esto generar diversas inconformidades que se evidencian en la sostenibilidad de la productividad de los empleados y el clima organizacional de la empresa.

4. ¿Cuáles de los siguientes reconocimientos son implementados por la empresa, en relación con su desempeño laboral?

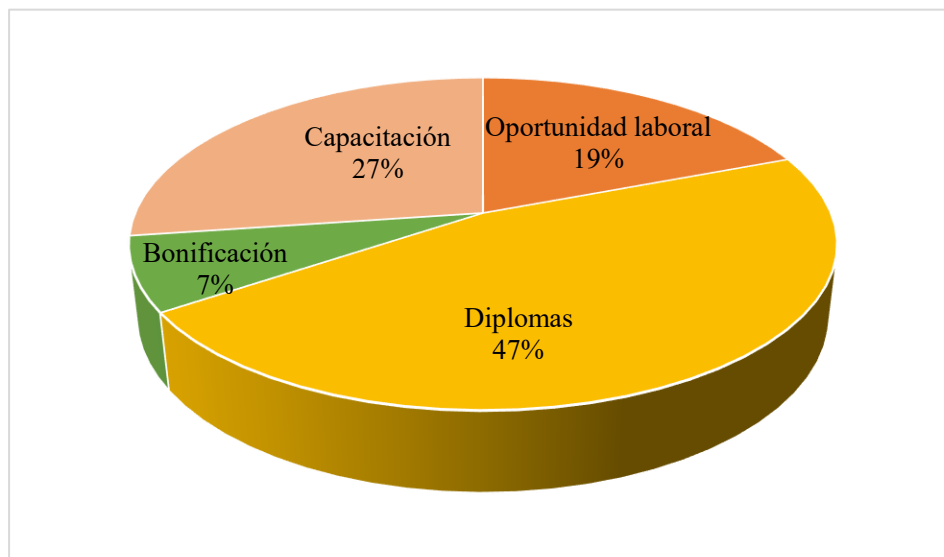
Tabla 4

Reconocimiento al desempeño laboral de los empleados

Reconocimiento laboral	Frecuencia	Porcentaje
Oportunidad laboral	24	19%
Diplomas	60	48%
Bonificación	7	6%
Capacitación	34	27%
Total	125	100%

Gráfico 4

Reconocimiento al desempeño laboral de los empleados



Nota. El gráfico representa el reconocimiento laboral de la empresa a los empleados.
Elaborado por autor.

Análisis

El desempeño laboral no se realiza precisamente por la motivación o reconocimiento laboral de la empresa, sino más bien por una necesidad de la calidad de vida de los empleados, esto se sustenta en que la organización tiene aspectos muy reducidos de reconocimiento por desempeño laboral de los trabajadores, el mismo que lo realiza por una cuestión protocolaria, incurriendo en la insatisfacción laboral de los empleados, y al mismo tiempo esto afecta

considerablemente el compromiso laboral y el rendimiento de los actores que intervienen en la empresa, aquello produce una sensación dividida entre los empleados, los cuales consideran que el incentivo debe ser monetario o en su defecto, debe de reflejarse en asensos.

5. ¿Cuáles de los siguientes elementos intervienen en la comunicación dentro de la empresa?

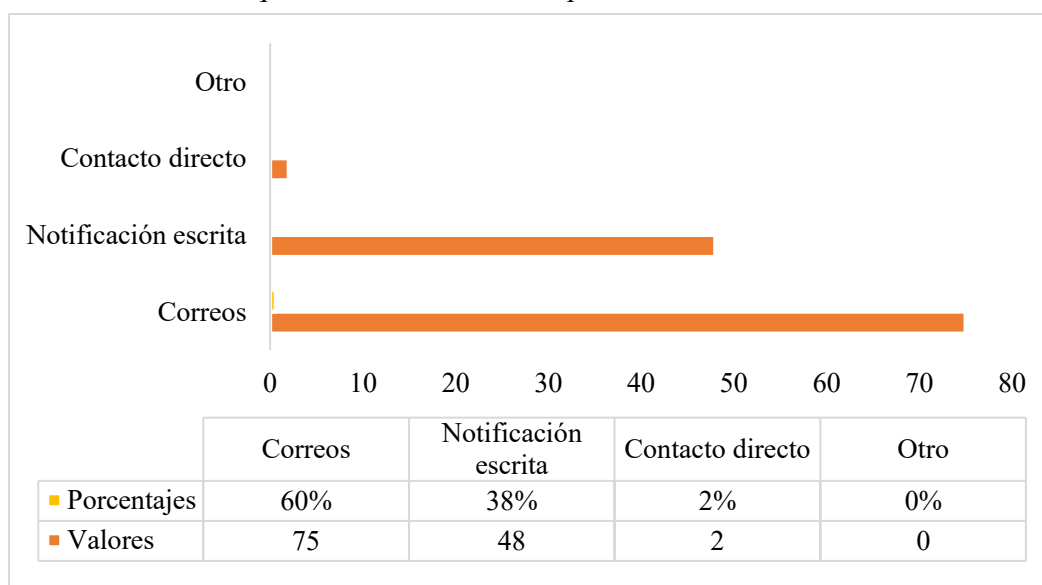
Tabla 5

Canales de comunicación que intervienen en la empresa

Elemento	Frecuencia	Porcentaje
Correos	75	60%
Notificación escrita	48	38%
Contacto directo	2	2%
Otro	0	0%
Total	125	100%

Gráfico 5

Canales de comunicación que intervienen en la empresa



Nota. El gráfico representa los canales de comunicación en la empresa para los empleados.
Elaborado por autor.

Análisis

La comunicación es el principal vínculo de confianza y seguridad de los directivos de la empresa con la comunidad trabajadora, en esta organización se evidencia la comunicación se ha constituido como un proceso complejo de realizar debito al cumplimiento de parámetros excesivos en su desarrollo, lo cual implica que los empleados no sientan el sentido de pertenencia de la empresa hacia su desempeño laboral, provocando la comprensión de la falta de atención de sus prioridades como trabajadores. Esto se explica con base a que los caminos

de comunicación de esta empresa se dan mediante correo electrónico o notificación escrita, ambos generan malestar e incompreensión por parte de los actores involucrados en la empresa.

6. ¿Cuáles de los siguientes factores son reconocidos por la empresa cuando se cumplen los objetivos?

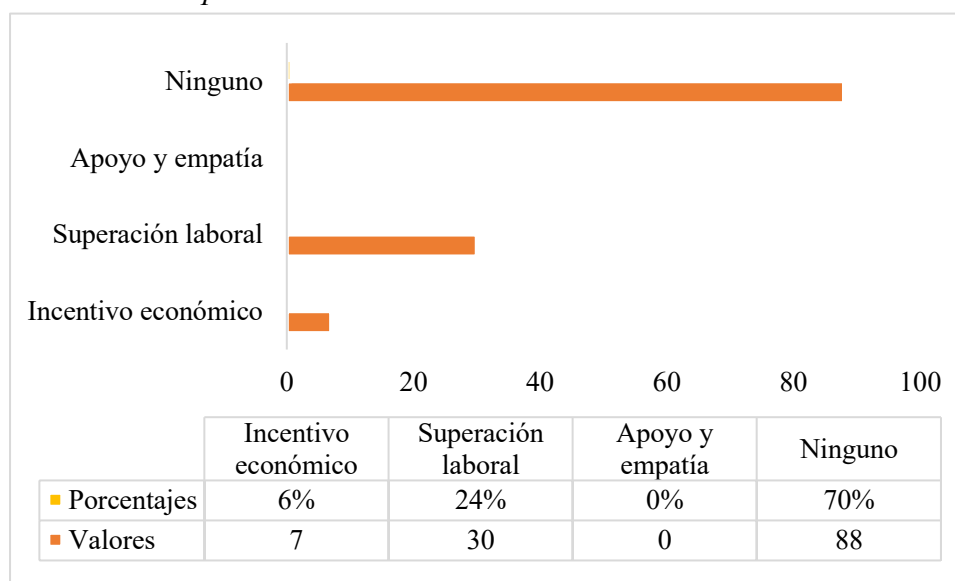
Tabla 6

Reconocimiento de los empleados

Factores	Frecuencia	Porcentaje
Incentivo económico	7	6%
Superación laboral	30	24%
Apoyo y empatía	0	0%
Ninguno	88	70%
Total	125	100%

Gráfico 6

Reconocimiento de los empleados



Nota. El gráfico representa los incentivos laborales de la empresa a los empleados. Elaborado por autor.

Análisis

El cumplimiento de los objetivos corresponde a las metas planteadas por la empresa, las cuales son alcanzadas con base a los méritos, esfuerzo y compromiso de los trabajadores. Por ello, dentro de la empresa no existe ningún tipo de incentivo laboral de manera significativa para los empleados, sin embargo; hay diversas desigualdades en los incentivos, es decir; hay ciertos departamentos que si cumplen metas planteada reciben un aporte económico, esa

situación genera inconformidad para los empleados que se desempeñan en esta organización, los cuales en su mayoría no obtienen ningún aporte o incentivo para la empresa, aquello incurre de manera en la falta de compromiso, afectando el clima organizacional, lo cual genera la disminución de rendimientos colectivos e individuales.

7. Dentro de la jerarquía de la empresa. ¿Cómo considera las órdenes planteadas por la organización?

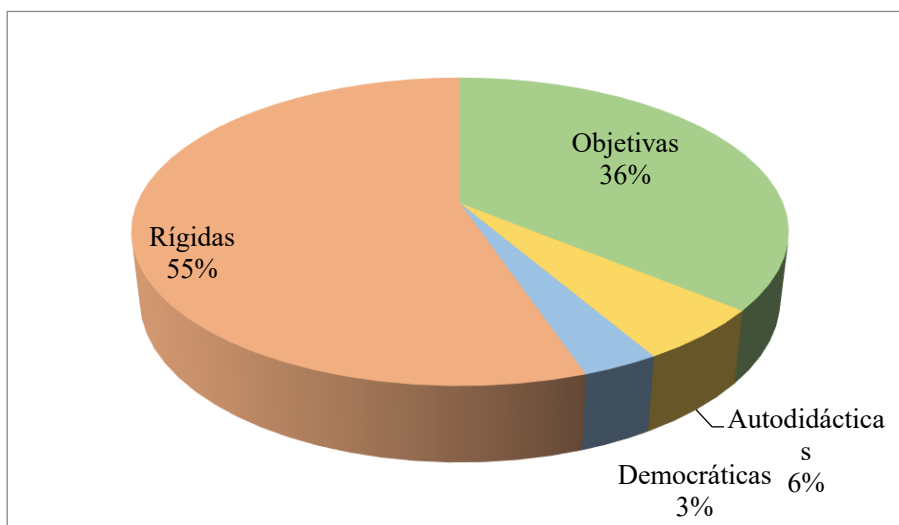
Tabla 7

Planteamiento y ejecución de las ordenes de la empresa a los empleados

Órdenes planteadas	Frecuencia	Porcentaje
Objetivas	45	36%
Autodidácticas	7	6%
Democráticas	4	3%
Rígidas	69	55%
Total	125	100%

Gráfico 7

Planteamiento y ejecución de las ordenes de la empresa a los empleados



Nota. El gráfico representa la ejecución de las decisiones de la empresa a los empleados.
Elaborado por autor.

Análisis

Las órdenes de la empresa deben de establecerse respetando los criterios y observaciones de los empleados, creando un entorno productivo, satisfactorio y beneficio para todos los integrantes de la empresa, en esta empresa se generan diversas situaciones que complican y endurecen el malestar de los empleados al momento de percibir las ordenes

estructuradas por esta entidad, las cuales presentan características rígidas, provocando el ausentismo de aspectos democráticos y autodidácticos, omitiendo la socialización laboral con los empleados y empeorando el clima organizacional de los trabajadores.

8. De los siguientes aspectos. ¿Qué factores considera usted que son parte de la organización?

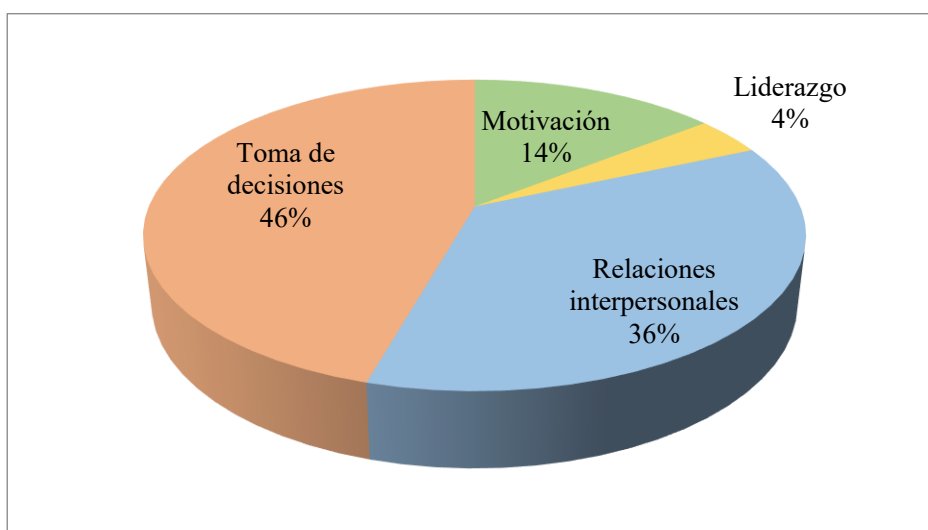
Tabla 8

Factores que forman parte de la empresa

Factores de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	18	14%
Liderazgo	5	4%
Relaciones interpersonales	45	36%
Toma de decisiones	57	46%
Total	125	100%

Gráfico 8

Factores que forman parte de la empresa



Nota. El gráfico representa los factores que forman parte de la empresa. Elaborado por autor.

Análisis

Uno de los elementos más importantes para conseguir un clima organizacional adecuado y eficiente, es la constitución del liderazgo al momento de establecer tareas asignadas, con conocimiento de causa y en función de la estabilidad laboral de cada empleado. Como se ha evidenciado anteriormente la motivación e incentivos no forma parte de la conformación de esta empresa, asimismo el liderazgo tampoco está bien definido por parte de

los directivos de la empresa, generando situaciones de insatisfacción al momento del desempeño laboral colectivo o individual de los trabajadores, y causando problemas al momento de cumplir con los objetivos de la organización y conseguir los resultados esperados.

9. De los siguientes aspectos. ¿Cuáles considera usted que son importante en su desempeño laboral?

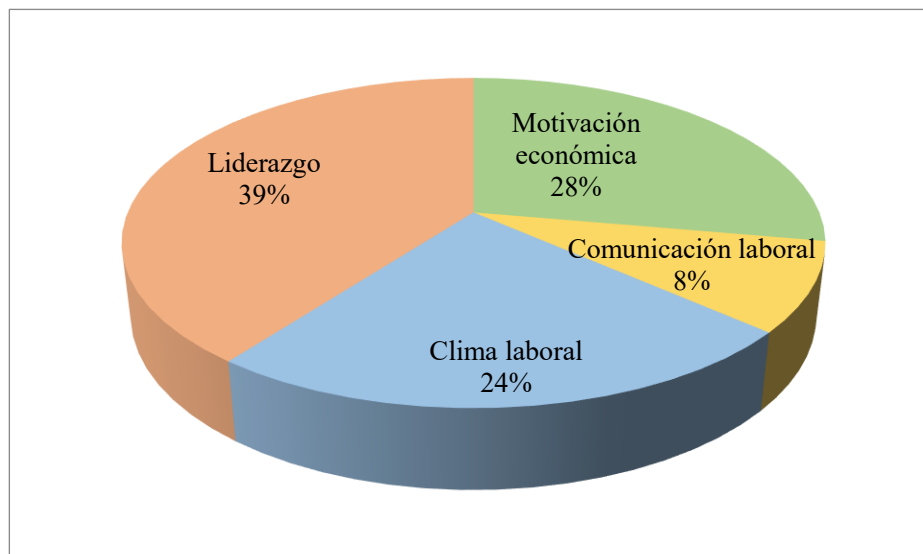
Tabla 9

Aspectos determinantes que mejoran el desempeño laboral de los empleados en la empresa

Factores de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Motivación económica	35	28%
Comunicación laboral	10	8%
Clima laboral	30	24%
Liderazgo	50	40%
Total	125	100%

Gráfico 9

Aspectos determinantes que mejoran el desempeño laboral de los empleados en la empresa



Nota. El gráfico representa los aspectos que deben ser indispensable en el desempeño laboral de los empleados. Elaborado por autor.

Análisis

El esfuerzo laboral desde la perspectiva de los empleados siempre están en manifiesto los incentivos, la comunicación, y el liderazgo, factores esenciales que contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los empleados. Por esa razón, los empleados desarrollan sus actividades laborales en un contexto incomodo, donde carecen del direccionamiento de los

directivos con base al liderazgo que deben de establecer para obtener réditos y el cumplimiento de las metas organizacionales, y asimismo la empresa debe de mejorar aspectos adherentes a los incentivos económicos, los cuales fomentan y fortalecen la eficiencia y la productividad de los empleados.

10. ¿Considera usted que la empresa cuenta con un clima organizacional agradable y cumple con las exigencias para mejorar su desempeño laboral?

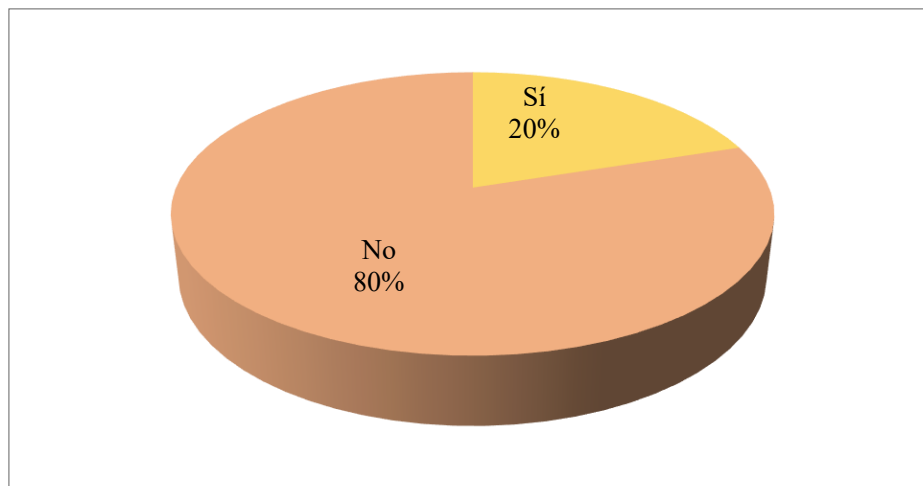
Tabla 10

Clima organizacional que perciben los empleados de la empresa

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	20%
No	100	80%
Total	125	100%

Gráfico 10

Aspectos determinantes que amenoran el desempeño laboral de los empleados en la empresa



Nota. El gráfico representa los aspectos que son ausentes y otros que la empresa debe de mejorar. Elaborado por autor

Análisis

El descontento del clima organizacional se sostiene en varios aspectos como la falta de liderazgo, incentivos, y comunicación, los cuales cumplen un rol determinante en la estabilidad y clima organizacional de la empresa, donde los empleados se sienten inconformes, incidiendo de manera directa en su desempeño laboral, limitando la consecución de los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO IV

DISEÑO DE LA PROPUESTA

La implementación de una propuesta surge de los resultados obtenidos con base a las encuestas, de las cuales, fueron participes los colaboradores que forman parte de la empresa Metalhierro de la ciudad Manta, los cuales, dentro de sus manifestaciones, determinaron que la empresa no cuenta con un clima organizacional acorde a sus necesidades, provocando diversas situaciones que afectan su rendimiento, productividad y eficiencia laboral. Con base aquello, se desarrolla una propuesta que contribuya a mejorar el contexto laboral de la empresa, la cual se establece a continuación.

4.1 Título de la propuesta

Establecer propuestas que mejoren el clima organizacional y fortalezcan el trabajo en equipo, y el liderazgo en la empresa Metalhierro de la ciudad de Manta.

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo general

Implementar talleres dirigidos a los colaboradores y autoridades de la empresa Metalhierro, en relación con el clima organizacional y trabajo en equipo.

4.2.2 Objetivos específicos

Determinar las falencias de la empresa y ejecutar capacitaciones que fortalezcan el ambiente y clima laboral de los empleados.

Establecer una alianza estratégica entre la PUCE y la empresa Metalhierro, para mejorar el clima organizacional y el entorno laboral.

Mejorar el desempeño y compromiso laboral de los empleados, mediante estrategias que fomenten su eficiencia y productividad en la empresa.

4.3 Justificación

El clima organizacional es de vital importancia para el desarrollo de las actividades empresariales, el cual tiene una relación directa con la productividad y eficiencia del trabajador, producto de un ambiente agradable, en función de las necesidades de los colaboradores, los cuales necesitan desarrollar sus actividades dentro de la empresa, de manera progresiva

cumpliendo con los objetivos organizacionales, los cuales deben ser consecuente y apremiantes para cada uno de los empleados, al mismo tiempo, el clima organizacional es fundamental debido a que sus herramientas permiten evidenciar cambios negativos en la empresa y mejorarlos con la finalidad de promover integralmente espacios armónicos y comprometidos con los actores de la empresa.

Con base a lo mencionado, y en función de la encuesta aplicada a los empleados, se ha evidenciado que la empresa Metalhierro de la ciudad de Manta, presenta diversas falencias en relación al clima organizacional, desarrollando un ambiente tenso que no es consecuente con el desempeño laboral de los trabajadores, generando malestar en los colaboradores, debido a la ausencia de factores motivacionales, falta de liderazgo y difícil acceso de los canales comunicacionales.

Por tal motivo, el objetivo de la propuesta en el desarrollo de esta investigación, es mejorar el clima organizacional de la empresa Metalhierro de la ciudad de Manta, con la finalidad de que los empleados mejoren su productividad laboral, el compromiso con la empresa, las relaciones interpersonales, y de igual manera, la organización satisfaga el ambiente laboral de los empleados, con el objetivo de que exista acuerdos que beneficien tanto a nivel de los empleados como al crecimiento de esta entidad.

4.4 Planteamiento de la propuesta

La propuesta surge de las necesidades que presenta la empresa Metalhierro, de establecer estrategias que se manifiestan por talleres y capacitaciones, durante un lapso de seis meses, con la finalidad de implementar los diversos beneficios desde la perspectiva empresarial, así como también, evidenciar los principales beneficios desde la perspectiva de los empleados. Aquello permitirá el compromiso de la organización con los empleados, y de esa manera se promoverá, diversos cambios relacionados al clima organizacional, evidenciando beneficios necesarios para el crecimiento y desarrollo integral de la empresa, en la que los colaboradores juegan un papel relevante, en la consecución de los objetivos de esta empresa.

4.5 Plan de propuestas

4.5.1 Liderazgo y trabajo en equipo

Objetivo

Implementar un taller que permita manifestar las propiedades y ventajas de fortalecer el liderazgo y trabajo en equipo entre los empleados y propietarios de la empresa.

Acciones de mejora

Se debe de emplear y ejecutar sesiones cada mes, durante seis meses, con la finalidad de evidenciar el control, rendimiento y cumplimiento de los empleados, con el objetivo de reconocer el trabajo en equipo y el liderazgo individual.

Los propietarios deben de formar parte de las sesiones sobre el liderazgo colectivo, una vez al mes por seis meses, con la finalidad de determinar la importancia de establecer una guía con base a objetivos, y de esa manera mejorar el rendimiento del colectivo laboral.

Organizar y planificar el desarrollo de los conjuntos y grupos de trabajo, una vez por mes, durante seis meses, con la finalidad de que todos los empleados se sientan parte determinante de la empresa y de esa manera, promover el compromiso laboral.

Se debe de fomentar el trabajo en conjunto, para lo cual, debe de existir reuniones que fortalezcan las principales virtudes y deficiencias de la productividad de cada empleado, una vez por mes, durante seis meses, con el objetivo de que mejoren el trabajo en equipo.

Resultado a alcanzar

En relación a las acciones de mejoras planteadas se pretende que la empresa promueva el trabajo en equipo, participando de manera integral con los empleados, y de esa manera, los trabajadores sientan el sentido de pertinencia y mejoren el compromiso con los objetivos organizacionales, con la finalidad de que sean más productivos y eficientes, en relación al desarrollo del liderazgo y trabajo en equipo, factores determinantes en la consecución de los lineamientos y en la búsqueda de resultados y réditos económicos establecidos por la empresa Metalhierro.

4.5.2 Comunicación organizacional

Objetivo

Implementar un taller que permita mejorar la comunicación e interacción entre todos los actores de la empresa Metalhierro, mediante el intercambio de opiniones y necesidades de los empleados.

Acciones de mejora

Se implementará un taller una vez a la semana por tres meses, sobre la importancia de emplear mecanismos de interacción entre el personal operativo y administrativo con el objetivo de que exista una participación comunicacional integral, y de esa manera, promover ideas innovadoras, con relación al bienestar y necesidades de los empleados y su incidencia en productividad de la empresa.

Se llevará a cabo un taller, sobre el sentido de pertenencia respecto a la comunicación, una vez al mes por 3 meses, con la finalidad de establecer grupos de empleados que expongan diversas ideas, aquella que sea acorde a las exigencias de la empresa Metalhierro, empezar a ejecutarla, aquello servirá como una motivación entre los colaboradores, y de esa manera, se integrarán al crecimiento de la empresa, mejorando su eficiencia laboral e identidad con la organización.

Se empleará un taller a los encargados de la empresa, dos veces a la semana, por 3 meses, sobre cómo deben de promover y comunicar de manera explícita la misión y visión de la organización, aquello servirá para fomentar y diversificar los objetivos organizacionales, con la finalidad de que los empleados se adhieran a los compromisos de la empresa.

Resultado a alcanzar

Con base a la implementación de estas estrategias se pretende establecer una comunicación menos burocrática entre los directivos de la empresa Metalhierro y los empleados, aquello permitirá que los empleados se sientan parte determinante de esta organización, y sobre todo, que sus manifestaciones y necesidades son escuchadas por los encargados, esto contribuirá a que los empleados mejoren su productividad y rendimiento laboral, debido a ese compromiso que provoca una buena comunicación con todos los actores de la empresa, sin importar el nivel jerárquico.

4.5.3 Motivación organizacional

Objetivo

Implementar un taller que permita la comprensión sobre la motivación y recompensa laboral, lo cual permita, mejorar el rendimiento de los trabajadores, en relación con la contribución de la empresa a los empleados más destacados.

Acciones de mejora

Se implementará un taller una dos veces por semana por dos meses, sobre cómo establecer métodos de evaluación que permitan establecer diversos incentivos laborales de cada empleado, en función de su rendimiento dentro de la empresa. Para lo cual, se establecen los siguientes factores asociados al reconocimiento laboral, sin embargo, la decisión dependerá netamente de los directos de la empresa Metalhierro.

- Incentivo económico
- Bonos de consumo
- Bonos de viajes y alimentación
- Membresías sociales y económicas
- Regalos de electrodomésticos
- Reconocimiento interno
- Vacaciones
- Ascenso laboral

Resultado a alcanzar

Con base a la implementación de estas estrategias se pretende reconocer el desempeño laboral de los empleados y colaboradores de la empresa Metalhierro de la ciudad de Manta, aquello permitirá mejorar el compromiso de los empleados, los cuales, serán evidenciados en mejores rendimientos productivos individual y colectivo, debido al desarrollo del sentido de pertinencia que este tipo de motivaciones de cualquier índole, provoca en los trabajadores, los cuales, se identifican que valoran el esfuerzo desempeñado dentro de la empresa.

4.6 Plan de acción

El clima organizacional se constituye como una herramienta indispensable para la consecución de metas empresariales, debido a que representa el mecanismo de acción ante el entorno laboral de cada empleado, es decir; según su implementación, incide de manera negativa o positiva, en el rendimiento y productividad de cada trabajador, lo cual, según su conformación y lineamientos establecidos por la empresa, será determinante en el compromiso y cumplimiento de los objetivos de la organización.

Con base aquello, el objetivo principal es aportar de manera significativa a mejorar el clima organizacional de la empresa Metalhierro de la ciudad de Manta, es aspectos esenciales que son fundamentales para el compromiso de los empleados con la empresa, como son, el trabajo en equipo, comunicación, liderazgo e incentivos, aquellos que fomentan un entorno laboral satisfactorio para sus colaboradores, reconociendo su esfuerzo dentro de la empresa. Para lo cual, se establece los siguientes lineamientos.

- Taller sobre la importancia del liderazgo y trabajo en equipo, a nivel operativo y empresarial.
- Taller sobre los efectos positivos de la comunicación entre los directivos y empleados de la empresa, con la finalidad de evidenciar sus necesidades dentro de la empresa.
- Taller sobre la mejora de la eficiencia y productividad laboral de los empleados de esta empresa, productos de factores asociados a la motivación.
- Designar responsabilidades a los jefes departamentales de la empresa Metalhierro, con la finalidad de que los trabajadores perciban el interés de la empresa por su bienestar
- Determinar los espacios, así como también los diversos grupos de trabajadores que formaran parte de los talleres, en beneficio de mejorar el clima organización de la empresa.
- Controlar y evaluar el desarrollo de los talleres, con la finalidad de establecer mejoras en el mismo.

4.6.1 Evaluación del plan de acción

El desarrollo del pan de acción contendrá una validación constante de las estrategias a implementar, las cuales de establecerán de manera periódica, durante cada mes, con la finalidad evidenciar el progreso del clima organizacional de la empresa Metalhierro de la ciudad de Mata, y de esa manea, evidenciar los avances en relación desempeño laboral, incentivos, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo que deben formar parte de esta entidad.

4.6.2 Seguimiento y control

Con la finalidad de direccionar las estrategias implementadas, se debe de controlar de manera continua todos los puntos establecidos en la propuesta, con la finalidad de que sean eficiente y eficaces en su gestación y consolidación por mejorar el clima organizacional de la empresa Metalhierro de la ciudad de Manta. Para lo cual, debe de existir un compromiso a nivel de directivos y empleados que forman parte de esta empresa, con el objetivo de evidenciar los errores y sobre aquello, fortalecer el ambiente laboral de manera óptima, con los lineamientos planteados, mejorando los rendimientos colectivos y mejorando el compromiso de la empresa.

4.7 Beneficiarios

Las estrategias planteadas en relación con los talleres son de vital importancia en la constitución de cualquier empresa, principalmente en la organización Metalhierro de la ciudad de Manta, por lo cual, los principales objetivos de estas propuestas consisten en proveer herramientas sustanciales que mejoren el clima organizacional, en varios de los siguientes factores.

- Mejoras en la comunicación entre colaboradores y directivos
- Mejoras en el liderazgo y trabajo en equipo
- Mejoras en la creación de incentivos por desempeño laboral y grupal
- Mejoras del ambiente laboral
- Mejoras en la satisfacción de los empleados
- Mejoras en la comodidad de las actividades de los empleados
- Mejoras en las relaciones interpersonales
- Mejoras en trabajar en equipo y asegurar el rendimiento laboral

4.8 Discusión

El clima organizacional provee del uso de herramientas sustanciales que permiten sostener un ambiente cálido y satisfactorio para los empleados dentro de la empresa, aquello se constituye como un factor esencial para que las empresas se consoliden en el mercado, debido al desarrollo eficiente y productivo de sus colaboradores en su desempeño laboral y colectivo, alcanzando los objetivos de la empresa. Por tal motivo, el ambiente laboral debe estar relacionado al mejoramiento de aspectos que inciden en las actividades los empleados, con la finalidad de crear un ambiente seguro, motivacional para obtener mayor satisfacción de los empleados y mayores beneficios por parte de la organización.

Con base a lo mencionado, en el desarrollo de la presente investigación se determinó que existen factores determinantes dentro de una empresa que tienen una relación directa con el clima organizacional, los cuales son asociados al desempeño laboral, como son factores motivacionales, comunicativos, y corporales, los cuales inciden en la productividad de cada empleado, debido a que representa la estabilidad satisfactoria o incomodidad del empleado dentro de la organización. Sin embargo, dentro de la empresa Metalhierro de la ciudad de Manta, se evidenció que los empleados no cuentan con estos aspectos esenciales para mejorar el rendimiento productivo de cada trabajador, los cuales inciden de manera negativa en el desempeño de cada empleado, limitando su desarrollo dentro de la empresa, y al mismo tiempo, generando la falta de compromiso con la empresa.

Por otra parte, los incentivos económicos dentro de una empresa y como parte del clima organizacional, son indispensable en la consecución de reconocer el trabajo individual y colectivo de cada empleado, aquello se determina, en el desarrollo de esta investigación. En consecuencia, de aquello, se evidenció que la empresa Metalhierro, los reconocimientos por desempeño laboral no son asociados a las remuneraciones económicas, y tampoco existe un mecanismo que establezca reconocimientos por rendimientos individuales ni colectivo dentro de esta organización, lo cual provoca una serie de situaciones que perjudican el ambiente laboral de esta empresa, así como también, el bienestar de los empleados, y esto incide en la productividad de cada trabajador.

Dentro del desarrollo empresarial, el liderazgo se constituye como una herramienta sustancial que permite que todos los procesos dentro de la empresa sean establecidos de manera explícita, con la finalidad de manifestar los caminos de la empresa, para conseguir los objetivos propuestos por la organización, y de esa manera, promover decisiones que sean consecuente

con las aspiraciones de la empresa y necesidades de los empleados. Por tal motivo, en la empresa Metalhierro, existen diversos problemas en el liderazgo, la misma que no cuenta con un líder que dirija a los empleados con base a las estrategias implementadas, ocasionando problemas laborales, así como también, incremento la falta de compromiso de los trabajadores, debido a la falta de compromiso por parte de esta organización con sus colaboradores.

En relación aquello, se ha determinado a lo largo de la investigación que el clima organizacional de una empresa debe de estar conformado por factores asociados al bienestar de los empleados, con la finalidad de obtener mayor eficiencia y productividad en la consecución de las metas y objetivos empresariales de la organización. De la misma manera, se ha manifestado con base a los acervos bibliográficos, que los empleados ejecutan de manera eficiente, la toma de decisiones, si desempeñan sus actividades y obligaciones laborales en un ambiente cálido, compuesto por decisiones y estrategias que impulsen el trabajo individual y colectivo, alineándose a los resultados de la empresa, para lo cual, se debe preponderar el bienestar integral de los colaboradores de las empresas.

Por consiguiente, dentro de la empresa Metalhierro, existen un ambiente no tan afable con los empleados, generando diversas situaciones que provocan un entorno incómodo para los trabajadores, el mismo que carece de aspectos que conforman el clima organizacional, como es la falta de motivación económica, comunicación, liderazgo, entre otros. Esto causa que los colaboradores perciban un ambiente no acorde a sus aportes dentro de esta empresa, lo que genera diversas limitaciones en el desempeño laboral de los mismos, causando sinergias negativas, las cuales imposibilitan que los empleados se alineen a los mismos propósitos de esta empresa, provocando afectaciones en los intereses económicos y sociales, de esta organización.

Por tal motivo, se determina que la empresa Metalhierro, no está cumpliendo con la base del clima organizacional, lo cual le esta ocasionado que se genere un ambiente laboral inestable e incómodo para los empleados que desarrollan sus actividades dentro de esta empresa, debido a factores que son necesarios para satisfacer las necesidades de los empleados. De esa forma, está perjudicando no solamente los intereses propios de la empresa, sino también, no está siendo consecuente con el desempeño de cada trabajador que desarrolla sus funciones en esta empresa, creando situaciones que limitan la falta de compromiso y la satisfacción formar parte de esta organización.

4.9 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.10 Conclusiones

El clima organizacional es de vital importancia para el desarrollo de una empresa, debido a las características y utilidad con las que cuenta en relación con el desempeño del ambiente y entorno laboral de una empresa, el mismo que es indispensable en la consecución de metas y objetivos, en donde los principales autores son los empleados, los cuales necesitan de un ambiente afable y cálido, para ser más productivos y eficientes, cumpliendo los objetivos de la empresa.

La empresa Metalhierro evidencia diversos problemas en relación con el clima organizacional, el mismo que carece de toma de decisiones y de planificación laboral, dos factores que son determinantes en la consecución de las metas y objetivos de esta empresa, aquello afecta considerablemente el desarrollo productivo del colectivo laboral, incidiendo en su desempeño dentro de la empresa, y de esa manera, afectando los objetivos organizacionales de la empresa.

El clima organizacional genera diversas manifestaciones negativas en la empresa Metalhierro, debido a la falta de aspectos motivaciones e incentivos en función al cumplimiento y compromiso de los trabajadores en relación al desempeño laboral de cada uno de los empleados, lo cual produce situaciones de insatisfacción en el colectivo de la empresa, provocando limitaciones y falta de motivación para cumplir las obligaciones de los trabajadores y de esa manera, promover el desarrollo institucional de la organización.

Uno de los principales recursos que cuentan los empleados para expresar su malestar y satisfacción dentro de la empresa, es la comunicación, aquello demanda de mucho tiempo, y tramites tediosos que deben de cumplir los colaboradores de esta empresa, aquello les genera a los empleados un entorno desagradable, donde no son tomadas en cuenta las decisiones y las percepciones de ellos, en relación al clima de la empresa Metalhierro, lo cual conlleva a una serie de situaciones que limita el desarrollo productivo de los empleados.

Se evidenció que varios de los factores determinantes para el clima organización dentro de la empresa Metalhierro son ausentes, como es el liderazgo, comunicación y aspectos motivacionales, esto genera repercusión en el desempeño laboral de cada empleado, el mismo que percibe situaciones negativas de esta empresa, en creación a su desempeño laboral.

4.11 Recomendaciones

El clima organizacional es una herramienta que permite evidenciar la insatisfacción de los empleados, y al mismo tiempo, establecer mejoras en relación con el entorno laboral. Por lo cual, se debe de empelar mecanismos de seguimientos y control, sobre las necesidades de los colaboradores y en función de aquello, proponer mecanismos de acción, como mejorar el ambiente laboral, con la finalidad de mejorar los rendimientos de los trabajadores.

Dentro del entorno de la empresa Metalhierro, debe de existir un departamento de logística y planificación tanto a nivel operativo y gerencial, con la finalidad de que planteen decisiones objetivas y en función de cada necesidad que se presenta dentro de la empresa, y al mismo tiempo, aquello permita ejecutar una planificación acorde a los objetivos e interés de la empresa, y de esa manera promover, el trabajo individual y colectivo de amera eficiente y productiva, los cuales generen las perspectivas de la empresa en la consecución de sus intereses empresariales.

La empresa Metalhierro mediante su departamento de talento humano y Trabajo Social, debe de establecer mecanismos de seguimiento y control al entorno familiar de los empleados, con la finalidad de generar incentivos familiares y económicos para los empleados, de igual forma, promover la competencia laboral positivamente mediante incentivos monetarios, con el objetivo de generar mayor compromiso y productividad de cada empleado, mejorando las sinergias entre la organización y los colaboradores.

Se deben de implementar mecanismos comunicativos rápidos y eficientes para los empleados de la empresa Metalhierro, con la finalidad de que puedan expresar de manera ágil y rápida sus necesidades y exigencias laborales, aquello permitirá que los colaboradores se encuentren más comprometidos con los objetivos de la empresa, debido a que con este tipo de acciones, se sentirán parte de la misma, atendiendo sus peticiones, creando y mejorando el clima organizacional de la empresa, mediante la comunicación.

Se recomienda implementar la propuesta planteada en el desarrollo de esta investigación, con la finalidad de mejorar el clima organizacional, en aspectos básicos del mismo, como es el liderazgo, comunicación y aspectos motivacionales, aquello permitirá que el ambiente laboral, sea productivo y eficiente para los empleados, y satisfacción y beneficio para el desarrollo y crecimiento de la empresa Metalhierro.

4.12 ANEXO



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA METALHIERRO DE LA CIUDAD DE MANTA

OBJETIVO: Conocer la opinión de los empleados de la empresa en relación con su satisfacción y motivación laboral para determinar el clima organizacional en la organización.

INSTRUCCIONES PARA RESPONDER LA ENCUESTA

- 1.- Escuche con atención y elija solo una opción de las propuestas.
- 2.- Se solicita total sinceridad en su respuesta, la cual es de gran utilidad para este estudio.

1. ¿Con cuáles de los siguientes criterios cuenta la empresa en su estructura organizacional?

Tareas definidas

Procesos estructurados

Toma de decisiones

Planificación laboral

2. ¿Cuáles de los siguientes aspectos forman parte de la responsabilidad de la empresa?

Reconocimiento

Seguridad laboral

Clima laboral

Comunicación

3. De los siguientes factores ¿Cómo percibe su entorno laboral dentro de la empresa?

Amplio

Desordenado

Reducido

Cómodo

4. ¿Cuáles de los siguientes reconocimientos son implementados por la empresa, en relación a su desempeño laboral?

Oportunidad laboral

Diplomas

Bonificación

Capacitación

5. ¿Cuáles de los siguientes elementos intervienen en la comunicación dentro de la empresa?

Correos

Notificación escrita

Contacto directo

Otro

6. ¿Cuáles de los siguientes factores son reconocidos por la empresa, cuando se cumplen los objetivos?

Incentivo económico

Superación laboral

Apoyo y empatía

Ninguno

7. Dentro de la jerarquía de la empresa. ¿Cómo considera los órdenes planteados por la organización?

Objetivas

Autodidácticas

Democráticas

Rígidas

8. De los siguientes aspectos. ¿Qué factores considera usted que son parte de la organización?

Motivación

Liderazgo

Relaciones interpersonales

Toma de decisiones

9. De los siguientes aspectos. ¿Cuáles considera usted que son importante en su desempeño laboral?

Motivación económica

Comunicación laboral

Clima laboral

Liderazgo laboral

10. ¿Considera usted que la empresa cuenta con un clima organizacional agradable y cumple con las exigencias para mejorar su desempeño laboral?

Sí

No

4.13 Bibliografía

- Amston, H. (2017). Análisis del clima organizacional como diagnóstico empresarial. México.
- Andrade, K., & Doménica, Z. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Scielo, 7.
- Arias, F. (2015). El Proyecto de Investigación (Quinta ed.). Caracas: Oriol Ediciones.
- Arias, F. (2015). El Proyecto de Investigación. Caracas: Oriol Ediciones.
- Bishmark, D. (2015). La importancia del clima organizacional en el desarrollo productivo de los trabajadores. (Univesidad Nacional Autónoma de México ed.). México.
- Cameron, J., & Quinn, R. (2006). Modelo cultural. Evaluación de Cultura Organizacional. México.
- Carreño, A. (2017). Importancia del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Lima.
- Cedeño, C. (2017). Factores que contribuyen al desarrollo organizacional e inciden en el clima laboral. Bogotá.
- Cedeño, M. (2009). La temperatura. Factor de importancia en relación al ambiente laboral. Lima.
- Cevallos, H. (2017). Administración de Recursos Humanos. Clima Organizacional. México.
- Ferrero, C. (2014). Teoría de los Factores de Herzberg y Maslow. México.
- Figuroa, C. (2017). Nivel de satisfacción de los empelados en relación al clima laboral. México.
- Gil, F. (2016). Dimensiones del clima organizacional en función de las estrategias de la empresa. Bogotá.
- Gonzáles, M. (2016). Desarrollo del clima organizacional como mecanismo que aporte a los objetivos de la empresa. Lima.
- Herzberg, F. (2010). Teoría de los dos factores en relación al clima organizacional. Estados Unidos.
- Hidalgo, M. (2016). Desarrollo de los factores sociales en el contetxo empresarial. Bogotá.
- Intriago, K. (2017). Factor interpersonal y su relación con el clima laboral en las empresas. Lima.
- Likert, R. (2014). Importancia del Clima Laboral en la consitución organizacional. México .
- Martínez, J. (2017). El clima organizacional y su importancia en el desarrollo de las empresas. México.

- Mayo, E. (2010). Teoría de Elton Mayo y su relación con el desempeño laboral. Australia.
- Méndez, G. (2016). Clima organizacional - Análisis desde la perspectiva laboral del empleado. Lima.
- Mendoza, J. (2017). Factores que inciden en el desarrollo empresarial y su relación con el clima laboral. Lima.
- Ramírez, A. (2016). Beneficios del clima organizacional y su incidencia en el desarrollo empresarial. Lima.
- Ramos, D. (2016). Dimensión del Clima Organizacional. Lima.
- Salazar, J., & Cosiun, G. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Ecociencia*, 12.
- Salgado, J., & Iglesias, C. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme. *Redalyc*, 18.
- Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: McGraw Hill.
- Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: McGraw Hill.
- Santillán, P. (2017). Importancia de los factores corporales en el desarrollo laboral. Lima.
- Schein, H. (2014). Enfoque de la cultura organizacional en relación al desempeño laboral . México.
- Uribe, A. (2017). Aspectos esenciales del clima laboral que inciden en su productividad. Lima.
- Vallejo, R. (2017). Factores indispensables del clima organizacional. México.
- Yépez, D. (2019). Estudio de satisfacción laboral en relación al clima en las organizaciones. *Lideres*, 3-4.