



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil
Facultad de Posgrado e Investigación

Tesis en opción al título de Magister en:
Administración de Empresas

Tema de Tesis:
Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los
colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.

Autor:
Ing. Diego Murillo Condo

Director de tesis:
Dr. Joffre Carrillo Pincay, MD., MSc.

Agosto 2020
Guayaquil – Ecuador

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Posgrado, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL”

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis está dedicado a mi familia, mi gran grupo de apoyo, que siempre está presente alentando cada paso que doy, a ellos que son mi norte, ejemplo, fortaleza y guía de valores imperecederos.

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios y su amor infinito que me permite culminar este proyecto junto a los seres que amo, a mi familia que cada una de sus acciones siempre alientan a continuar y no desmayar, por su amor y apoyo incondicional en cada paso de mi vida.

RESUMEN

El clima laboral es la consecuencia de la combinación de diferentes factores individuales y de grupo que influyen en la ejecución de la actividad de los trabajadores en las organizaciones. En este sentido, esta exploración presenta la investigación sobre la conexión entre estos ángulos en la empresa farmacéutica Labovida S.A. de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

La relación entre clima laboral y la productividad se resuelve bajo los parámetros de confianza de Spearman. Mediante la técnica de Likert, se disecciona la frecuencia de los factores comunicados por las mediciones: comunicación, autonomía y motivación; referentes del ambiente de trabajo y rentabilidad laboral, adecuación laboral y desempeño; identificado con la productividad del trabajo.

A partir del análisis de los resultados de la exploración, se resuelve que el clima laboral visto por los trabajadores de la organización se evalúa como desfavorable y tiene gran impacto en la productividad del trabajo. Por ende, el clima laboral es un componente clave en la productividad de los trabajadores de la empresa farmacéutica Labovida, de esta manera se concreta como la razón suficiente para implementar estrategias y acciones para mejorar o fortalecer el clima laboral.

El presente trabajo fusiona un conjunto de estrategias de motivación, para impactar de manera positiva en la productividad de la empresa y del personal, por medio de planes de acción para mejorar las conexiones, relaciones, percibir el esfuerzo e incrementar positivamente y progresivamente los resultados obtenidos. Además, las conexiones relacionales útiles se elevan para avanzar en el lugar de trabajo, la fraternidad, la cooperación, aumentar la sensación de tener un lugar y prosperidad e incrementar la eficiencia de la organización Labovida S.A., son claves para ser competitivos en el mercado.

Palabras claves: clima laboral, productividad laboral, correlación, estrategias motivacionales.

ABSTRACT

The work environment is the consequence of the combination of different individual and group factors that influence the execution of the activity of workers in organizations. In this sense, this exploration presents research on the connection between these angles in the pharmaceutical company Labovida S.A. from the city of Guayaquil, Ecuador.

The relationship between work climate and productivity is resolved under Spearman's confidence parameters. Using the Likert technique, the frequency of the factors communicated by the measurements is dissected: communication, autonomy and motivation; referents of the work environment and labor profitability, labor adequacy and performance; identified with labor productivity.

From the analysis of the results of the exploration, it is resolved that the work climate seen by the workers of the organization is evaluated as unfavorable and has a great impact on work productivity. Therefore, the work environment is a key component in the productivity of the Labovida pharmaceutical company workers, in this way it is specified as the sufficient reason to implement strategies and actions to improve or strengthen the work environment.

This work merges a set of motivation strategies, to positively impact the productivity of the company and staff, through action plans to improve connections, relationships, perceive the effort and positively and progressively increase the results obtained. In addition, useful relational connections are raised to advance in the workplace, fraternity, cooperation, increase the feeling of having a place and prosperity and increase the efficiency of the organization Labovida S.A., are key to being competitive in the market.

Keywords: organizational climate, labor productivity, correlation, motivational strategies

INDICE GENERAL

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 9 |
| CAPITULO I. MARCO TEORICO CONCEPTUAL..... | 12 |
| 1.1 Marco de referencia de la investigación | 12 |
| 1.2 Clima Laboral | 12 |
| 1.2.1 Definiciones del Clima Laboral..... | 12 |
| 1.2.2 Beneficios de un Clima Laboral positivo..... | 14 |
| 1.2.3 Importancia de un buen clima laboral | 16 |
| 1.2.4 Factores de incidencia del clima laboral..... | 16 |
| 1.2.4.1 Parámetro..... | 16 |
| 1.2.5 Características del Clima Laboral..... | 17 |
| 1.2.6 Dimensiones del clima laboral..... | 18 |
| 1.2.7 Herramientas de diagnostico..... | 20 |
| 1.2.8 Escala de Likert | 20 |
| 1.3 Productividad..... | 21 |
| 1.3.1 Dimensiones de la Productividad..... | 21 |
| 1.3.2 Medición de la Productividad..... | 23 |
| 1.3.3 Revisión teórica sobre las perspectivas humanas de la productividad | 23 |
| 1.3.4 Improductividad | 25 |
| 1.3.5 Mejorar la productividad | 26 |
| CAPITULO II. MARCO METODOLOGICO | 28 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 28 |
| 2.2 Formulación del problema..... | 28 |
| 2.3 Sistematización del problema..... | 28 |
| 2.4 Objetivos de la investigación | 28 |
| 2.4.1 Objetivo General de la investigación..... | 28 |
| 2.4.2 Objetivos específicos de la investigación | 29 |
| 2.5 Justificación de la investigación | 29 |
| 2.6 Tipo de diseño, alcance y enfoque de la investigación | 29 |
| 2.6.1 Tipo de diseño | 30 |
| 2.6.2 Alcance de la investigación..... | 30 |
| 2.6.3 Enfoque de la investigación..... | 30 |
| 2.7 Métodos de la investigación..... | 30 |
| 2.8 Unidad de análisis | 31 |
| 2.8.1 Muestreo de la investigación | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 2.8.2 Análisis de la situación actual de la empresa | 31 |
| 2.8.3 Misión y visión..... | 31 |
| 2.9 Operacionalización de las variables de la investigación científica | 34 |
| 2.10 Recolección de datos de la investigación..... | 35 |
| 2.10.1. Técnica e instrumento de medición de la investigación..... | 35 |
| 2.11 Tratamiento de la información | 35 |
| CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSION..... | 37 |
| 3.1 Presentación de Resultados y discusión | 37 |
| 3.1.1 Datos Generales..... | 37 |
| 3.1.2 Clima Laboral | 38 |
| 3.1.2 Productividad | 44 |
| 3.2 Coeficiente de correlación de Spearman..... | 50 |
| 3.2.1 Análisis de asociatividad entre dimensiones y variables | 50 |
| CAPITULO IV. PROPUESTA..... | 53 |
| 4.1 Matriz de propuesta..... | 54 |
| 4.2 Plan para fortalecer la comunicación interpersonal | 55 |
| 4.3 Plan para fortalecer la equidad y el buen trato al personal..... | 57 |
| 4.4 Plan para ampliar las oportunidades de crecimiento de los colaborados..... | 59 |
| 4.5 Modelo Financiero | 61 |
| Conclusiones..... | 62 |
| Recomendaciones..... | 63 |
| Bibliografía..... | 64 |
| Anexo 1: Encuesta | 67 |

INDICE DE TABLA

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Dimensiones de la Productividad | 22 |
| Tabla 2. Operacionalización de las variables | 34 |
| Tabla 3. Calificación Rensis Likert | 35 |
| Tabla 4. Matriz datos Generales..... | 37 |
| Tabla 5. Matriz comunicación interpersonal..... | 38 |
| Tabla 6. Matriz autonomía para toma de decisiones..... | 40 |
| Tabla 7. Matriz motivación laboral..... | 42 |
| Tabla 8. Matriz efectividad laboral..... | 44 |
| Tabla 9. Matriz cumplimiento de metas y objetivos | 46 |
| Tabla 10. Matriz Eficiencia laboral..... | 48 |
| Tabla 11. Coeficiente de Correlación de Spearman (Dimensiones)..... | 50 |
| Tabla 12. Coeficiente de Correlación de Spearman (Variables) | 51 |
| Tabla 13. Rangos de Correlación | 51 |
| Tabla 14. Matriz de Propuesta | 54 |
| Tabla 15. Plan de acción (Fortalecer la comunicación interpersonal) | 56 |
| Tabla 16. Plan de acción (Fortalecer la equidad y el buen trato al personal) | 58 |
| Tabla 17. Plan de acción (Ampliar las oportunidades de crecimiento de los colaborados)..... | 60 |
| Tabla 18. Costo total de la propuesta | 61 |

INDICE DE ILUSTRACIONES

| | |
|---|----|
| Ilustración 1. Grupo Labovida..... | 10 |
| Ilustración 2. Dimensiones del clima laboral | 18 |
| Ilustración 3. Logo Labovida S.A. | 31 |
| Ilustración 4. Organigrama general farmacéutica LABOVIDA S.A..... | 33 |
| Ilustración 5. Gráfico Comunicación Interpersonal | 39 |
| Ilustración 6. Gráfico autonomía para toma de decisiones..... | 41 |
| Ilustración 7. Gráfico motivación laboral..... | 43 |
| Ilustración 8. Gráfico efectividad laboral..... | 45 |
| Ilustración 9. Gráfico cumplimiento de metas y objetivos | 47 |
| Ilustración 10. Gráfico Eficiencia laboral..... | 49 |

Introducción

Se determina que el entorno laboral tiene un efecto significativo en el desempeño de los trabajadores de forma positiva o negativa. La mayor parte de las personas pasan el 50% de sus vidas dentro de ambientes interiores, por lo que sus emociones, acciones, destrezas y desempeño son afectados (Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza, 2007, págs. 43-58).

Conseguir resultados óptimos de los trabajadores y el incremento de la productividad es la consecuencia de adecuar el entorno donde se desarrollan y realizan sus actividades de trabajo. Un mejor entorno fortalece e impulsa al personal a aumentar su productividad. La insatisfacción, el clima laboral y el entorno físico tienen un papel fundamental en la productividad de los empleados. (Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza, 2007)

Es así que, la evaluación de clima laboral es un proceso que se implementa como eje estratégico dentro de las organizaciones ya que el talento humano es el intangible diferencial y el de mayor valor para las compañías.

Con la medición de clima laboral, los directivos buscan estrategias para ser más competitivos, aprovechar las ideas, propuestas o mejoras que se evidencien en este proceso que les permita crecer ser innovadores y sobre todo más productivos. La productividad es una de las principales preocupaciones de las empresas.

El presente trabajo de investigación se realizará en La empresa farmacéutica ecuatoriana LABOVIDA S.A. Empresa que ha sido creada con la finalidad de investigar y generar productos de alta calidad que contribuyan al mejoramiento continuo de la salud de todos los ecuatorianos. (Laboratoriovidasa, 2019)

Ilustración 1. Grupo Labovida



Fuente: Labovida S.A.

Se inició en el año de 1997 fabricando y comercializando medicamentos genéricos, a través de los años expandió su mercado logrando fabricar medicinas de marca y genéricos.

La empresa farmacéutica LABOVIDA S.A cuenta actualmente con 350 colaboradores, y tiene como visión llegar a ser la más grande corporación dentro de la industria Farmacéutica en Ecuador, brindando siempre a los clientes (Médicos - Pacientes), el mejor producto a través de continuos procesos de desarrollo humano, social y tecnológico.

Pero, a pesar del gran potencial de crecimiento y liderazgo en el mercado; LABOVIDA S.A presenta inconvenientes generados principalmente por la rotación de su personal que incluye operadores, supervisores, visitantes médicos, vendedores e impulsadoras del distrito norte, sierra, austro.

La insatisfacción de los empleados, traerá un mal rendimiento y en consecuencia repercutirá en cómo ven los clientes a la empresa, puesto que los trabajadores, en el caso de servicios y comercialización, son los que tienen el contacto directo con los consumidores, lo que una baja motivación puede repercutir en mala atención y no cumplimiento de objetivos. (Brancato, Bernado, 2011, pág. 11)

Tomando como base el contexto antes descrito, se busca en el presente estudio, la asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.; bajo los parámetros de interdependencia de Spearman.

A través de la metodología de Likert, se analiza la incidencia de las variables expresadas mediante las dimensiones: comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación; referentes del clima laboral y productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral; relacionadas con la productividad laboral.

Se espera implementar en base a diagnóstico de necesidades, estrategias para contribuir a la mejora del entorno laboral y consecución de los objetivos corporativos.

Para el desarrollo del estudio se han construido cuatro capítulos organizados sistemáticamente para sustentar la correlación de estos factores, comprender la problemática actual y el establecimiento de una alternativa de solución a la dinámica interna del rendimiento de los trabajadores.

El primer capítulo describirá y analizará las directrices teóricas y conceptuales de las variables de estudio: clima laboral y productividad. El segundo capítulo describirá los parámetros metodológicos de investigación, población y muestra. El tercer capítulo expondrá los resultados obtenidos de la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación y el cuarto capítulo detallará la propuesta compuesta por estrategias motivacionales desarrolladas a partir de la identificación previa de las necesidades de los colaboradores de la empresa.

CAPITULO I. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

1.1 Marco de referencia de la investigación

Los recursos humanos son vistos como un factor esencial para el avance de las asociaciones, las organizaciones ponen un esfuerzo extraordinario para satisfacer los deseos y las necesidades de expertos y laborales de sus trabajadores, al igual que para lograr un lugar de trabajo que les permita niveles superiores de desempeño (Pérez Herrera, 2014).

1.2 Clima Laboral

La variable principal de análisis dentro de la investigación es el clima laboral que creará una forma exhaustiva de lidiar con los elementos que impactan el avance de la fuerza laboral y la organización.

El clima laboral alude a entorno en donde un individuo desempeña su trabajo y decide las conexiones de la asociación con el personal de la organización e incluso con proveedores y clientes.

1.2.1 Definiciones del Clima Laboral

“El clima laboral también conocido como clima organizacional, es un concepto prestado de clima en el sentido figurado” (Gan & Berbel, 2011). De este concepto se podría decir que aplicado a una empresa pueden darse diversidad de climas laborales, al igual que en un poblado, una ciudad o un país.

Gellerman (1960) refiere que clima es el "carácter" de una compañía e hizo una lista de cinco pasos para analizarlo:

- Es importante distinguir a los individuos en la asociación cuyas mentalidades son significativas.
- Estudiar a las personas y descubrir cuáles son sus objetivos, estrategias y lados vulnerables.
- Se deben analizar los desafíos económicos a los que se enfrenta la compañía en términos de decisiones de políticas

- Se deben analizar los desafíos económicos a los que se enfrenta la compañía en términos de inversión.
- Es fundamental coordinar la construcción de factores compartidos en lugar de sumar todas las partes para adquirir un conjunto de ellas.

Forehand y Von Gilmer (1964) manifestaron que las cualidades que representan una asociación y que las reconocen de diferentes asociaciones, sufren moderadamente después de algún tiempo e impacta la conducta de los individuos en la asociación.

Talcott Parsons (1966) sostuvo que las asociaciones eran un subsistema de la sociedad y señalaron las complejas conexiones institucionales de las asociaciones con la sociedad.

Litwin y Stringer (1968) Consideró que la atmósfera jerárquica se refiere a los impactos abstractos aparentes del marco adecuado y el estilo de los supervisores, al igual que otros factores ecológicos significativos en las perspectivas, convicciones, cualidades e inspiraciones de las personas que trabajan en una asociación. Dejan en evidencia que el estilo de los ejecutivos dentro de una organización es clave en la impresión de la atmósfera del equivalente, ya que a través de él los trabajadores se ubicarán dentro de un marco abierto o cerrado, participativo o no participativo, aceptando su cumplimiento como una fuente de perspectiva y ejecución del trabajo.

Taguiri (1968) ofreció varios sinónimos tales como: atmósfera, condiciones cultura y ecología para hacer referencia al clima laboral mismo que definía como "Una naturaleza de sufrimiento moderado de la condición interior de una asociación que sus individuos experimentan e impactan en su conducta, y puede representarse hasta las estimaciones de un arreglo particular de cualidades o rasgos de la asociación".

El clima laboral puede modificarse para mejor o peor en función de posturas claves como la entrada de un colaborador nuevo, administración nueva, tecnología y procedimientos o debido a pugnas no resueltas; asimismo, puede contar con una cierta estabilidad si los cambios se realizan de forma gradual y bien planificada (Taguiri, 1968).

El lugar de trabajo tiene la ventaja de fomentar la comprensión de la circunstancia interna de la organización o asociación, así como aclarar las respuestas de las reuniones a los horarios, estándares, reglas y arreglos impuestos por la administración (Taguiri, 1968).

Influye legítimamente en el nivel del deber, al igual que el nivel de prueba reconocible con la asociación por parte de las personas o representantes, al darse cuenta de que si las personas que trabajan dentro de una organización no reflejan tener una "camisa puesta", lo más probable es que su lugar de trabajo sea degradado (Taguiri, 1968).

El lugar de trabajo está influenciado por algunos factores auxiliares, entre ellos podemos hacer referencia a los enfoques, el estilo de administración y los diseños de la junta, empleando y terminando los marcos; el avance y la portabilidad utilitaria, entre otros, y esto, por tanto, puede verse influido por el lugar de trabajo (Taguiri, 1968).

1.2.2 Beneficios de un Clima Laboral positivo

1. Comentarios: se refiere al aprendizaje de nuevos datos sobre uno mismo, otros, procesos grupales o dinámicas organizacionales, datos que la persona no tuvo en cuenta activamente antes. La retroalimentación se refiere a actividades y procesos que reflejan una imagen objetiva del mundo real. El conocimiento de esa nueva información puede conducir a cambios si la retroalimentación no es amenazante. La retroalimentación es prominente en intervenciones tales como consultoría de procesos, reflexión organizacional, capacitación sobre sensibilidad, orientación y asesoramiento, y retroalimentación de encuestas (Sandoval Caraveo, María del Carmen, 2004).

2. Conciencia de cambiar estándares socioculturales actuales o estándares inútiles. Las personas cambian regularmente su conducta, perspectivas, valores, etc., cuando se vuelven conscientes de los cambios en los estándares que ayudan a decidir su conducta. Por lo tanto, la conciencia del nuevo estándar tiene un potencial de cambio, sobre la base de que el individuo alterará su conducta para ajustarlo a los nuevos estándares. (Sandoval Caraveo, María del Carmen, 2004).

3. Mayor interacción y comunicación: El aumento de la interacción y la comunicación entre individuos y grupos, en sí mismos, puede provocar cambios en las actitudes y el comportamiento. Por ejemplo, Homans sugiere que una mayor interacción conduce a un aumento de los sentimientos positivos.

4. Encuentro: El término alude a sacar a la superficie y tender a contrastes en convicciones, emociones, perspectivas, cualidades o estándares, para expulsar obstáculos a una colaboración exitosa.

El encuentro es un procedimiento que efectivamente intenta reconocer los contrastes genuinos que están "interrumpiendo el flujo general", para exponer esos temas y trabajar en ellos de manera productiva. Existen numerosos obstáculos para el desarrollo y el aprendizaje; siguen existiendo cuando no se observan y analizan eficazmente.

El enfrentamiento es el establecimiento de la mayoría de las intercesiones de compromiso, por ejemplo, la formación de grupos intergrupales, el apaciguamiento de los forasteros y la organización del trabajo.

5. Educación: se refiere a actividades diseñadas para mejorar lo siguiente:

- Conocimientos y conceptos
- Creencias y actitudes anticuadas
- Las habilidades.

6. Participación: Se refiere a actividades que aumentan el número de personas a las que se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de objetivos y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación aumenta la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción laboral y promueve el bienestar de los empleados. La participación es el mecanismo principal que sustenta los círculos de calidad, las organizaciones colaterales, los programas de calidad de vida en el trabajo (CVT, por sus siglas en inglés), la formación de equipos, la retroalimentación de encuestas y las juntas de confrontación de Beckhard. Es muy

probable que la participación desempeñe un papel en la mayoría de las intervenciones de DO (Sandoval Caraveo, María del Carmen, 2004).

Los significados del clima laboral aclaran que:

1.- El clima alude a los atributos del lugar de trabajo. Estas cualidades son vistas legítimamente o implícitamente por los trabajadores que trabajan en esa condición. ·

2.- El ambiente repercute en la conducta laboral.

La atmósfera es una variable que media entre los componentes del marco jerárquico y la conducta individual. Estos atributos de la asociación son generalmente perpetuos después de un tiempo, varían comenzando con una asociación, luego con la siguiente y comenzando con un segmento y luego con el siguiente dentro de una organización similar (Sandoval Caraveo, María del Carmen, 2004)

1.2.3 Importancia de un buen clima laboral

Establezca los parámetros de la atmósfera autorizada como un elemento decisivo para la mejora de la organización, es importante establecer el impacto en los componentes que cooperan en la condición comercial. Para desarrollar el grado de impacto del lugar de trabajo en el avance del profesorado y la organización como regla general, se aplican formularios de evaluación que incorporan factores de ocurrencia (Vilema, María, 2018)

1.2.4 Factores de incidencia del clima laboral

1.2.4.1 Parámetro

- 1.- La identidad del personal: Nivel en el que el personal se identifica con la empresa.
- 2.- Énfasis en el grupo: avance o desarrollo de actividades grupales.
- 3.- Orientación de las personas: Nivel de integración del personal en la toma de decisiones gerenciales.
- 4.- La composición de las unidades: Nivel de promoción del trabajo coordinado e independiente entre unidades o grupos de trabajo.

5.- Control: Nivel en el que se aplican las normas internas para controlar las acciones del personal.

6.- Pasividad contra el riesgo: Nivel a través del cual la empresa alienta al personal a ser agresivo, innovador y arriesgado.

7.- Parámetros para recompensar el trabajo: Nivel en el que se administran las recompensas, ya sean financieras o de reconocimiento.

Estos componentes de impacto en el lugar de trabajo están en la razón del avance del instrumento de estimación que se aplica a la organización, que a través de su evaluación permite establecer la conexión entre el lugar de trabajo y la ejecución del trabajo actual, con este primer hallazgo de arreglos, Se crean pautas y técnicas que permiten a la asociación mejorar su giro de eventos. (Macario de Paz, Freddy Isaaz, 2018).

1.2.5 Características del Clima Laboral

Para dimensionar objetivamente la definición del clima laboral, es esencial analizar sus características, para contrastar el enfoque teórico con la realidad de la empresa:

1.- El clima laboral se refiere a los atributos del entorno laboral, y puede ser interno o externo. En otras palabras, es el entorno físico de trabajo (oficinas y puntos de operación) en el que se desarrollan las relaciones entre los compañeros de trabajo y con los miembros de la gerencia. A esto se suman clientes y proveedores que mantienen una comunicación constante con la organización. (Cónclaves, Alexis 2010)

2.- Las características del clima laboral pueden ser percibidas directa o indirectamente por el personal que opera en este entorno. El resultado de la interrelación de factores internos como la comunicación y la disciplina son identificables y se muestran como las principales características de la organización en la construcción del entorno para el desarrollo del personal. (Cónclaves, Alexis 2010)

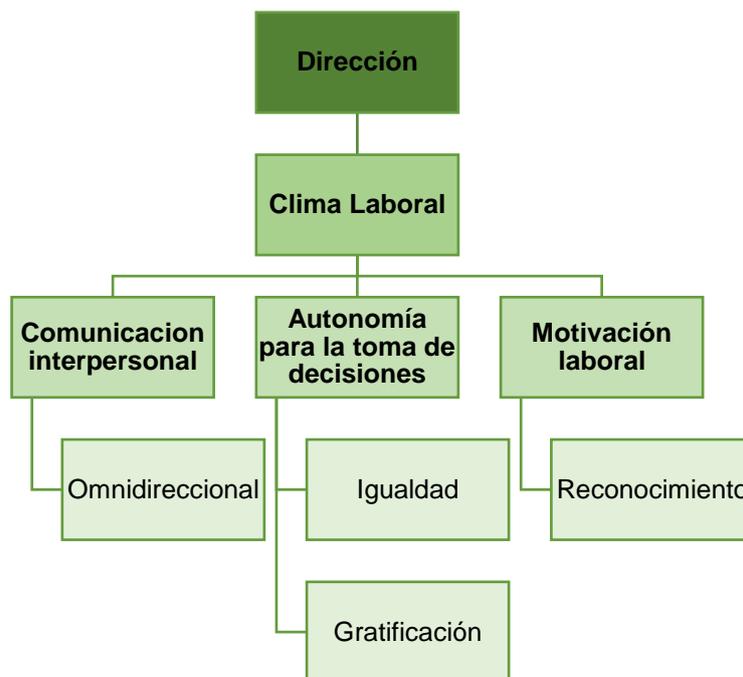
3.- El clima laboral tiene una influencia directa en el comportamiento del personal. Es decir, el entorno de la empresa es la base a través de la cual el personal realiza sus actividades laborales, según su estructura y el desempeño del trabajador. (Cónclaves, Alexis 2010)

4.- El clima laboral Es un factor que intercede en la intercesión entre los componentes del marco jerárquico y la conducción de la fuerza de trabajo. En esta línea, el lugar de trabajo se convierte en el componente de impulso que formaliza las asociaciones laborales con las estrategias, normas y reglas de mejora de la asociación.

1.2.6 Dimensiones del clima laboral

Las dimensiones del clima laboral estructuran la razón para evaluar los componentes que impactan el avance de la organización. Las categorías en las que se separa el clima laboral forman el punto de vista de la conexión que este factor aplica dentro de la organización.

Ilustración 2. Dimensiones del clima laboral



Elaborado por: El autor

El clima laboral depende de la organización de la empresa, ya que es responsable de desarrollar las estrategias y reglas para la mejora jerárquica que, por lo tanto, darán forma a la conducta de los colaboradores.

El marco del clima laboral se asocia con tres componentes que producen la conducta del personal. Estos son; comunicación interpersonal, autonomía en toma de

decisiones e inspiración siendo estos los punteros fundamentales de los elementos del desarrollo empresariales. (Garcia Solarte, 2009)

Comunicación Interpersonal

La comunicación interpersonal, es una forma significativa de conectar al colaborador, el grupo de trabajo y la organización. Es básico producir y actualizar habilidades relacionales efectivas para mejorar el logro de los objetivos de la asociación. La comunicación es una de las bases para la mejora constante de las formas de negocio, ya que a través de esto establece una conexión de correspondencia ideal entre los trabajadores y la junta, y sus resultados se reflejan en la eficiencia y la ejecución de la asociación. Esta es la razón por la que su estimación es sobrenatural para producir una imagen de la conducta interna de la organización y sus totales, es decir, pensar en la comunicación con el tema coherente del clima laboral. (Garcia Solarte, 2009)

Autonomía

Es el grado de oportunidad que el colaborador puede tener en cuestiones dinámicas y de abordaje. La independencia es la capacidad del personal para controlar sus circunstancias laborales. Dependiendo de la organización y el negocio, la independencia del trabajador incluye una opción en la selección de empresas, procedimientos o clientes. En general, solo la fuerza laboral de la administración aumenta los niveles elevados de autogobierno, lo que deja a diferentes individuos de organizaciones de nivel inferior en lugares de negociación que resultan en una subestimación. La independencia es importante cuando se trata de ampliar el deber, la confianza y la inspiración de los colaboradores, a través del fortalecimiento del personal, lo que les permite elegir su vida laboral. (Garcia Solarte, 2009)

Motivación Laboral

Es el estímulo que lleva a una persona a elegir o realizar una acción entre las opciones que surgen en un determinado contexto. Para alcanzar altos niveles de motivación, es necesario un análisis previo, ya que las percepciones son diferentes entre las personas que definen las expectativas individuales, por lo tanto, su relación con la empresa lleva tiempo. Medir y evaluar la motivación es esencial para diagnosticar la organización en torno al clima laboral y la influencia que tiene en el desempeño de los trabajadores. (Illanes, P. , 1999)

1.2.7 Herramientas de diagnóstico

La estimación del clima laboral a través de instrumentos, se centra en la representación e investigación de los componentes internos formales e informales que afectan la conducta de los trabajadores, a la luz de los discernimientos y perspectivas que tienen en función de la atmósfera de la organización y que interceden en su trabajo. inspiración. Desde este punto de vista, la motivación detrás de la evaluación es completar una determinación sobre la observación y la mentalidad de la empresa en cuanto al clima laboral, explícitamente en las medidas que se ajustan a la organización; Por lo tanto, los elementos extraordinarios que representan la asociación pueden distinguirse dependiendo de las perspectivas y la impresión de los trabajadores, cuya frecuencia está rodeada por los acontecimientos, la rentabilidad y la ejecución de la asociación. (Gibson, J. L., Ivanovich, J. M. y Donnelly, J. H., 1994)

1.2.8 Escala de Likert

Dessler (1976), establece que para Likert el clima laboral es una variable mediadora entre algún tipo de preparación administrativa o programa de preparación y ejecución o cumplimiento administrativo. Likert desarrolló una hipótesis de clima laboral llamada "marcos autoritarios" que nos permite imaginar la idea de las atmósferas contempladas y sus factores en términos de causa - impacto. En este modelo, se expresa que la conducta de un individuo depende del reconocimiento que tiene de la atmósfera jerárquica en la que se encuentra. Para comenzar, permite reconocer en qué marco de ejecutivos tiene una asociación un lugar, según los atributos jerárquicos y de ejecución de la asociación, y el segundo, alienta a demostrar los contrastes entre los marcos de ejecutivos para cuantificar su temperamento. Likert ordena los marcos ejecutivos en cuatro reuniones: 1. Tiranía de explotación; 2. Dictadura paternalista; 3. Advertencia y, 4. Participativo.

Los marcos 1 y 2 se comparan con una atmósfera cerrada, donde hay una estructura inflexible, por lo que la atmósfera es horrible; Por otro lado, los marcos 3 y 4 se identifican con una atmósfera abierta con una estructura adaptable, lo que favorece una buena atmósfera dentro de la asociación. En este sentido, para Likert, la atmósfera es multidimensional, y comprende ocho medidas: técnicas de orden, poderes inspiradores, formas de correspondencia, impacto, dinámicos, disposición,

control y objetivos de ejecución. mejora. Cada uno de estos componentes se reúne para dar forma a una atmósfera específica que impacta notablemente la conducta de las personas en la asociación. (QuestionPro, 2019)

1.3 Productividad

Al principio, se consideraba que el grado de comprensión e información que tenía un individuo eran perspectivas que decidían la ejecución de su actividad. No obstante, y después de un tiempo, los exámenes creados en el entorno de expertos han establecido que las diferentes cualidades relacionadas con el carácter de un especialista pueden impactar de manera enfática o adversa los ejercicios que realizan dentro de su entorno de trabajo. del carácter de una persona, ya que sus capacidades, habilidades y estándares impactan directamente en la forma en que completan sus ejercicios dentro del entorno de trabajo, al igual que la información que se puede obtener después de un tiempo, razón por la cual no se puede imaginar que lo solitario que sabe el individuo y su grado de conocimiento son las cualidades que anticipan la ejecución de su actividad.

Por lo tanto, mientras se anticipa la ejecución de la actividad de las personas que trabajan dentro de la organización, es esencial considerar no solo el nivel de conocimiento y su conocimiento, sino también los puntos de vista que son parte de su carácter y el descubrimiento de que se produce correspondiente al ambiente de trabajo que emerge en la asociación. (Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza, 2007)

1.3.1 Dimensiones de la Productividad

Con respecto a las mediciones que forman parte de la ejecución de la actividad de un individuo, se han realizado diferentes exámenes, entre los cuales el realizado por Prado es uno de los más completos que mantiene que esta variable está interrelacionada con tres perspectivas que se pueden encontrar en la siguiente matriz:

Tabla 1. Dimensiones de la Productividad

| Dimensiones | Correspondencia |
|-----------------------|--|
| Efectividad | La efectividad es la conexión entre activos y artículos dentro de un marco de tiempo con respecto a la calidad, es decir, la conexión entre la cantidad de productos creados y la cantidad de activos utilizados. La eficiencia en el elemento de la habilidad humana es idéntica a la ejecución, desde un punto de vista deliberado, un trabajador es visto como lucrativo cuando utiliza una cantidad de contribuciones a un plazo determinado y obtiene el límite de la mercancía. En este sentido, la capacidad humana es el componente decisivo de la eficiencia, ya que trata con diferentes elementos de la creación. |
| Cumplimiento de metas | Es la razón por la cual se construye como la satisfacción de los ejercicios del personal, estimando los activos utilizados frente a los modificados, lo que genera el nivel en el que las fuentes de información se utilizan y se convierten en servicios y bienes. |
| Eficiencia | Evalúa la rentabilidad de la fuerza laboral en sus ejercicios de cambio de productos y disposición de servicios. Esta evaluación considera la calidad y la cantidad utilizada, para satisfacer al cliente o afectar el mercado. |

Fuente: (Illanes, P. , 1999)

Por lo tanto, es fundamental tener en cuenta que estas tres medidas condicionan la ejecución del trabajo de un individuo, que además se ve afectado por varios elementos que son parte del lugar de trabajo, razón por la cual una organización desea mediar en estos factores.

Es importante reflexionar sobre estos ángulos antes de ejecutar cualquier tipo de movimiento o procedimiento, con el objetivo de mejorar la presentación de sus

representantes, su grado de creación y, por lo tanto, su desarrollo en la división del mercado en la que tienen un lugar. (Vásquez, 2017)

1.3.2 Medición de la Productividad

La estimación de la productividad, es un procedimiento completo para adquirir un indicador cuantitativo y subjetivo del nivel de viabilidad de los ejercicios realizado por cada uno de sus trabajadores y la forma en que estos ejercicios se suman para cumplir con los destinos expresados. por la organización.

La estimación de ejecución es un movimiento que debe completarse considerando reglas cruciales que permiten obtener un esquema exhaustivo de los ejercicios realizados por los trabajadores y cómo contribuyen al logro de los destinos autorizados.

En consecuencia, es básico que los marcos utilizados para medir la ejecución del trabajo sean pertinentes, imparciales, confiables, privados, constantes y relacionados con los resultados que se desean lograr en una fase dada de la realidad. Es esencial hacer referencia a eso para que la estimación de la ejecución y la utilización de un marco sean satisfactorias, es importante considerar los atributos de la organización y su asociación, ya que cada caso cumple condiciones específicas y reacciona a diferentes ejercicios. (Stephen, Robbins; Timothy A. Judge, 2009)

1.3.3 Revisión teórica sobre las perspectivas humanas de la productividad

La rentabilidad autorizada es el objetivo principal de los supervisores y su deber (Robbins y Judge, 2009). Los activos son supervisados por individuos que ponen cada uno de sus esfuerzos en entregar mercadería y emprendimientos de manera efectiva, mejorando progresivamente dicha creación, con el objetivo de que cualquier intercesión para mejorar la rentabilidad de la asociación tenga su inicio en los individuos (Singh, 2008).

Los individuos son parte de una asociación cuando su movimiento en ella contribuye legítima o implícitamente al logro de sus propios destinos, independientemente de que sean materiales o irrelevantes (Vroom y Deci, 1992; Parra, 1998). Chiavenato (2009, p. 252) alude a que existen "tres factores que deciden la inspiración de un individuo

para crear": los objetivos singulares, la aparente conexión entre la alta rentabilidad y el cumplimiento de los objetivos individuales, y la visión de la capacidad individual de creación. impactar el propio nivel de eficiencia de Chiavenato.

Del mismo modo, los individuos con sus actividades intentan lograr ciertos destinos u objetivos que son críticos para ellos, uno de estos objetivos es el movimiento monetario, que habla de una parte significativa en la actividad pública de cada persona (Perea, 2006).

Por otra parte, la asociación debe adaptarse a las necesidades y deseos de los individuos como criaturas individuales y los requisitos y deseos de las reuniones, con los requisitos y deseos de la asociación. Esto se logra, facilitado con reuniones y personas, para obtener la cooperación y la viabilidad necesarias.

Asimismo, los individuos de una asociación tienen prácticas individuales y colectivas, por lo que obtienen resultados individuales y colectivos. De esta manera, las personas que trabajan de forma independiente obtienen un resultado o una rentabilidad individual, cuyo total no será realmente equivalente al obtenido por la reunión.

Por lo tanto, la eficiencia del factor humano es un componente clave para lograr los objetivos de las asociaciones, su exhibición financiera y su inmutabilidad después de un tiempo, por lo que la naturaleza de sus RR.HH., los marcos de trabajo, los enfoques y la cultura de la asociación son imperativos. por su apoyo y mejora (Marchant, 2006; Quijano, 2006).

Por lo tanto, los pioneros de la asociación deben reconocer aquellos elementos que impulsan a los individuos a ser más efectivos y beneficiosos (Jones y Chung, 2006). De tal manera, Tolentino (2004) recomienda que la rentabilidad es la secuela de la congruencia y verbalización entre innovación, RRHH, asociación y marcos, supervisados o gestionados por individuos o viabilidad, dieron que la combinación ideal de activos ajustados o efectividad (Delgadillo, 2003)).

Entonces se podría considerar la rentabilidad como la proporción mundial de la presentación de una asociación (Prokopenko, 1999; Quijano, 2006). Desde el punto

de vista administrativo, la rentabilidad se comprende como la relación artículo / insumo, por lo que es una variable situada en el resultado y es un elemento de la conducta del especialista y de los diferentes puntos de vista fuera del ámbito laboral (Fernández Ríos y Sánchez, 1997).

Diferentes creadores han llamado la atención sobre la forma fundamental de lidiar con la eficiencia y el impacto de los individuos en ella (Ugah, 2008; Peters y Waterman, 1985), así, la rentabilidad de una asociación está influenciada por atributos y prácticas específicas de la persona, en el que sumergieron formas mentales y psicosociales (Samaniego, 1998; Charles, 2001; Delgadillo, 2003; Kempplä y Lönnqvist, 2003; Tolentino, 2004; Saari y Judge, 2004; Jones y Chung, 2006).

Estos procedimientos son importantes, ya que afectan la presentación de personas y reuniones, lo que influye en la eficiencia de la reunión o reunión y la asociación en general (Robbins y Judge, 2009; Saari y Judge, 2004; Grandas, 2000).

1.3.4 Improductividad

La productividad, es un ángulo que se ve afectado por diversas perspectivas que están conectadas con el carácter del trabajador, pero que además reacciona a diferentes componentes, por ejemplo, la relación de los gerentes y el personal, las conexiones entre los asociados, la tierra de trabajo y el acuerdo de compensación y valoración del talento humano.

De esta manera, si alguno de estos componentes presenta algún tipo de inestabilidad, podría ofrecer el ascenso a problemas que contrarresten la ejecución del trabajo de los representantes, produciendo desgracias para la organización y, en consecuencia, limitando su capacidad de desarrollo y extensión más adelante.

La falta de ejecución de empleo puede ocurrir debido a problemas relacionados con la organización, por ejemplo, su marco mecánico, los sistemas autorizados que se realizan en su interior y los que son característicos de la cultura, por ejemplo, los estándares y objetivos jerárquicos que se quieren lograr. Además, esos ángulos identificados con el propio especialista están fusionados, por ejemplo, su grado de

información, sus aptitudes y capacidades, el tipo de carácter que tiene y, obviamente, su grado de devoción y compromiso con la sustancia donde trabaja.

Teniendo en cuenta cada uno de estos componentes, es importante desglosar las variables que están afectando de manera contraria a la exposición de sus trabajadores, a través de la utilización de diversos aparatos, ya que los datos adquiridos permitirán mediaciones ideales para conquistar estos problemas, y aumentar la fiabilidad. de la asociación, y mejorar su grado de rentabilidad, y en este sentido su desarrollo empresarial. (Garcia Solarte, 2009)

1.3.5 Mejorar la productividad

Cuando se han distinguido las variables que influyen negativamente en la ejecución del trabajo, es importante establecer ejercicios y sistemas que permitan la intercesión oportuna en este tipo de problemas y aumentar la edad de los arreglos que benefician a los dos trabajadores y la seguridad de su propia organización.

Es esencial establecer una anticipación cautelosa de las variables que producen desafíos en cada una de las zonas que forman parte de una organización, y una vez que comprenda su lugar de nacimiento y el impacto que tienen, se deben construir ejercicios para explicarlos adecuadamente.

Exactamente entre ciertos sistemas a partir de los cuales se puede mejorar la ejecución del trabajo, se encuentra la remuneración salarial que el trabajador puede obtener en cualquier fase de su estadía en la organización, lo que refuerza esas condiciones que se suman a la expansión del nivel de cumplimiento para trabajar dentro de una asociación, y además permiten El personal de talento humano tiene la oportunidad de desarrollar una profesión dentro de la organización, ya que eso les permite persuadirse y hacer un esfuerzo valiente.

A partir de los sistemas, por ejemplo, la inspiración hacia el trabajador, su fortalecimiento y apoyo, la definición de objetivos alcanzables, la percepción de sus compromisos, sus actividades empresariales, el fortalecimiento de los canales de correspondencia abierta, así como un nivel más prominente de adaptabilidad para determinar los problemas que se producen en el organización y que están conectados

con el lugar de trabajo, es el medio por el cual puede ayudar a reforzar la presentación de sus representantes.

En cualquier caso, es fundamental considerar que la mejora de las técnicas mencionadas anteriormente dependerá del límite monetario de la organización, al igual que los problemas que surgen en cada zona, para lo cual es esencial considerar los activos accesibles para ella, así como el tiempo accesible, para decidirse por una opción enfática sobre lo que es mejor para la organización según sus necesidades y la de sus trabajadores. (Stephen, Robbins; Timothy A. Judge, 2009)

CAPITULO II. MARCO METODOLOGICO

2.1 Antecedentes de la investigación

La empresa farmacéutica LABOVIDA S.A cuenta con 350 colaboradores encabezados por la presidencia y la gerencia general. Están distribuidos por departamentos: dirección técnica, logística, área comercial, cobranzas y créditos, contaduría, talento humano, marketing y sistemas.

La presente investigación se enfocará en el total de los colaboradores de la empresa.

2.2 Formulación del problema

1.- ¿Cuáles son las dimensiones o características del clima laboral que pueden ser medidas y que influyen en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica LABOVIDA S.A.?

2.- ¿Un sistema administrativo particular y participativo basado en el diseño e implementación de estrategias motivacionales es el más efectivo para estimular y potenciar el desempeño del personal de la empresa farmacéutica LABOVIDA S.A.?

2.3 Sistematización del problema

1.- ¿Cuáles son las dimensiones del clima laboral a ser analizadas?

2.- ¿Cuáles son las dimensiones de la productividad ser analizadas?

3.- ¿Cuál es el nivel de correlación entre las dimensiones del clima laboral y productividad analizadas en la presente investigación?

2.4 Objetivos de la investigación

2.4.1 Objetivo General de la investigación

Determinar la asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A., bajo los parámetros del Coeficiente de Correlación de Spearman, e implementar en base a diagnóstico de necesidades, estrategias para contribuir a la mejora del entorno laboral y consecución de los objetivos corporativos.

2.4.2 Objetivos específicos de la investigación

1.- Determinar los factores que afectan al clima laboral en la empresa farmacéutica LABOVIDA S.A.

2.- Reconocer los factores que afectan a la productividad la organización farmacéutica LABOVIDA S.A.

3. Establecer el nivel de correlación entre el clima laboral y la productividad en la empresa farmacéutica LABOVIDA S.A.

4.- Plantear estrategias para contribuir a la mejora del clima laboral en la empresa farmacéutica LABOVIDA S.A a partir de la identificación previa de sus necesidades

2.5 Justificación de la investigación

Del análisis de los resultados de la investigación, se determinará cual es la calificación que le otorgan los colaboradores al clima laboral de la empresa, y la influencia que ejerce en el desempeño laboral.

Se busca analizar la frecuencia concreta de inspiración laboral como componente clave en la presentación de los trabajadores, por lo que rellenará como motivo de mejora de una elección de aplicación para reforzar la ejecución del trabajo.

Esta investigación incorporará un programa de estrategias motivacionales, con el propósito de incidir en el rendimiento del personal y su desempeño, a través de un plan de mejoramiento de relaciones interpersonales y de reconocimientos al esfuerzo y a los resultados obtenidos. Además, se promoverán las relaciones interpersonales funcionales para favorecer el clima laboral, el compañerismo, la colaboración, elevar el sentido de pertenencia y bienestar e incrementar la productividad de la empresa farmacéutica LABOVIDA S.A.

2.6 Tipo de diseño, alcance y enfoque de la investigación

Esta investigación cuantitativa y cualitativa, de corte transversal, descriptiva y correlacional analizaran la asociación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores, mediante un cuestionario autoadministrado, validado por un experto en

investigación, el cual empleo la escala de Likert. Este instrumento permitió la obtención de datos primarios.

2.6.1 Tipo de diseño

El tipo de investigación a ser aplicados son:

1.- Descriptivo: Consiste en familiarizarse con las circunstancias, costumbres y mentalidades generales a través de la descripción específica de ejercicios, elementos, procedimientos e individuos.

2.- Correlacional: La información se recopila para considerar a una población en un momento solitario en el tiempo y para observar la conexión entre los factores de intriga.

2.6.2 Alcance de la investigación

Siendo el tipo de estudio correlacional y descriptivo, el análisis tendrá un alcance el 100%, es decir, incluirá a todos los departamentos de la empresa farmacéutica LABOVIDA S.A.

2.6.3 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación de la presente investigación es:

Enfoque cuantitativo: Se lleva a cabo en los casos en los que es importante que un investigador tenga conclusiones estadísticas para recopilar información procesable.

El diseño cuantitativo de la investigación es vital para el crecimiento de cualquier organización porque cualquier conclusión basada en números y análisis resultará ser efectiva para el negocio (QuestionPro, 2019).

2.7 Métodos de la investigación

“Método hipotético deductivo. Este método parte de una hipótesis inicial, después se obtienen conclusiones particulares de ella y luego serán a su vez comprobadas experimentalmente” (concepto.de, 2020).

2.8 Unidad de análisis

2.8.1 Muestreo de la investigación

El muestreo en la investigación es probabilístico, de tipo regulado, ya que todos los componentes del universo forman del problema investigativo. Es decir, se trabajará con 350 colaboradores, entre personal administrativo y planta.

2.8.2 Análisis de la situación actual de la empresa

- LABORATORIO VIDA S.A. (LABOVIDA) (ECUADOR)
- Principales Actividades: Producción de Medicinas y Productos Farmacéuticos
- Nombre Completo: Laboratorio Vida S.A. (LABOVIDA)

La empresa farmacéutica Laboratorio Vida (Labovida) S.A. se dedica a fabricación de sustancias medicinales activas que se utilizan por sus propiedades farmacológicas en la fabricación de medicamentos: antibióticos, vitaminas básicas, ácido salicílico y acetilsalicílico, etcétera, tratamiento de la sangre, fabricación de medicamentos: antiseros y otras fracciones de sangre, azúcares químicamente puros, productos y extractos endocrinos, vacunas. Incluidos preparado (EMIS, 2019).

2.8.3 Misión y visión

Ilustración 3. Logo Labovida S.A.



Fuente: Laboratorio Vida S.A.

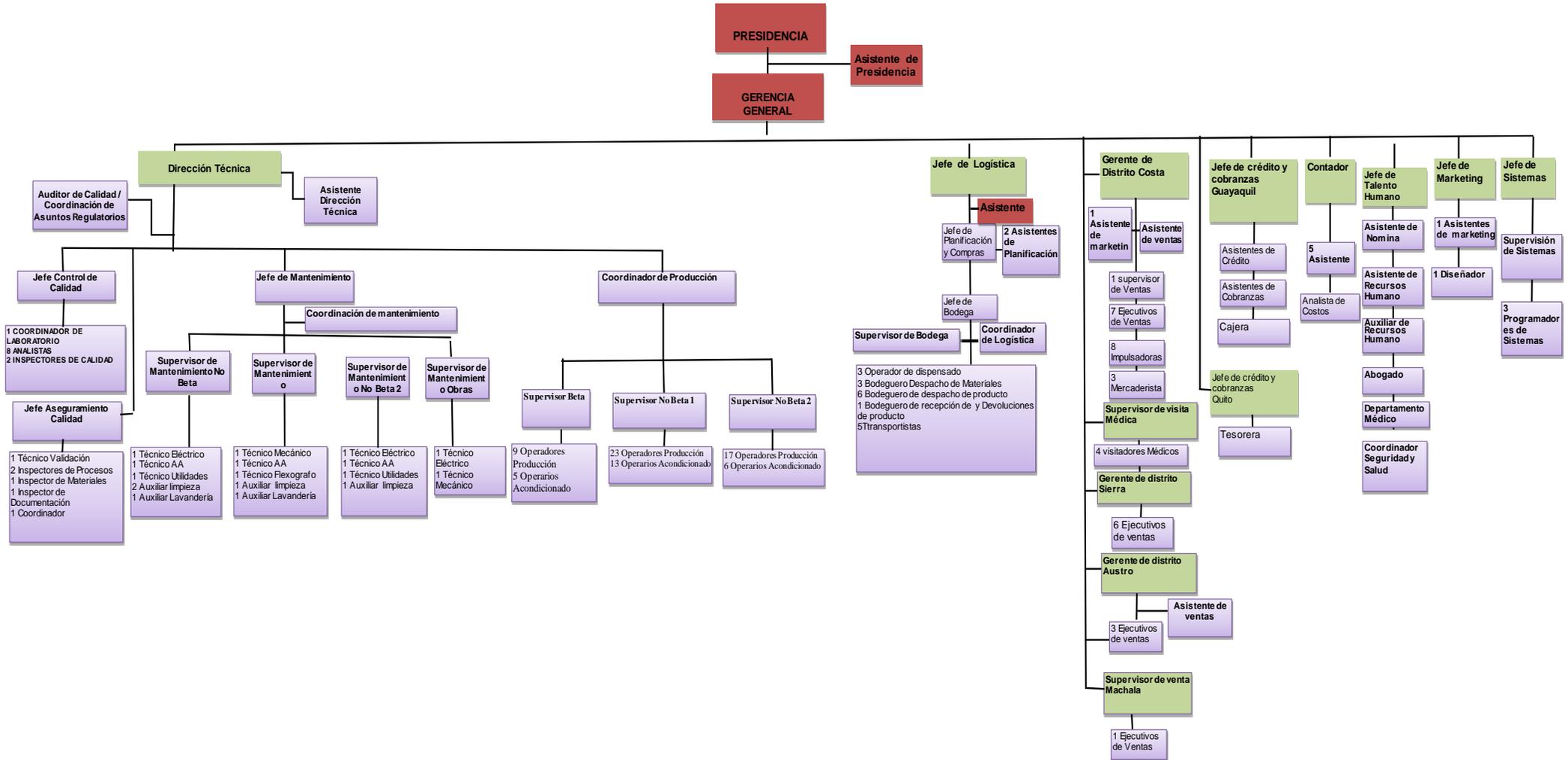
Misión: “Somos una empresa ecuatoriana, que ha sido creada con la finalidad de investigar y generar productos de alta calidad que contribuyan al mejoramiento continuo de la salud de todos los ecuatorianos” (Grupolabovida, 2020).

Visión: “Llegar a ser la más grande corporación dentro de la industria Farmacéutica, brindando siempre a nuestros clientes (Médicos - Pacientes), el mejor producto a través de continuos procesos de desarrollo humano, social y tecnológico” (Grupolabovida, 2020).

Cumplimiento de Calidad:

- Estrictos procesos de control y aseguramiento de calidad.
- Sistema de mejoramiento continuo.
- Utilización de las mejores materias primas: (Alemania, Francia, India)
- Tecnología de punta.

Ilustración 4. Organigrama general farmacéutica LABOVIDA S.A



2.9 Operacionalización de las variables de la investigación científica

Tabla 2. Operacionalización de las variables

| Variable | Definición Conceptual | Tipo de variable | Dimensiones | Indicador | Instrumento |
|----------------------|---|----------------------|-----------------------------------|---|-------------|
| Clima Laboral | Se define como la condición física y humana donde se realiza el trabajo. Afecta el cumplimiento del personal y se identifica con el método de relación y la cultura de la organización. (Sánchez S, 2014, p.54) | INDEPENDIENTE | Comunicación Interpersonal | - Relación entre colaboradores - comunicación entre el personal - Estructura de mando | Encuesta |
| | | | Autonomía para toma de decisiones | - Cambiar procesos - Responsabilidad - Recursos - Tiempo - Orden de mando | |
| | | | Motivación Laboral | - Beneficios - Reconocimiento - Entorno de trabajo | |
| Productividad | Define el nivel de utilización de los factores de creación, por lo que la investigación de la eficiencia se identifica firmemente con la investigación de los costos, siendo ambos un tema solitario, el alto trabajo de la productividad radica en su utilización como un indicador para medir tanto la fortaleza monetaria de una nación y negocios. (Hannoun G, 2011, p.15). | DEPENDIENTE | Efectividad Laboral | - Cumplimiento de Actividades - Uso del tiempo - Cumplimiento de metas - Participación | |
| | | | Cumplimiento de metas y objetivos | - Tiempos designados - Cumplimientos de ordenes de trabajo - Tareas, actividades y procedimientos de su puesto - Mejoramiento de resultados - Efectuar actividades designadas | |
| | | | Eficiencia Laboral | - Nivel de responsabilidad - Conocimiento técnico - Liderazgo y cooperación - Adaptación - Optimización del tiempo | |

Elaborado por: El Autor

2.10 Recolección de datos de la investigación

2.10.1. Técnica e instrumento de medición de la investigación

- Técnica: encuesta
- Instrumento: Cuestionario empleo la escala de Rensis Likert

Tabla 3. Calificación Rensis Likert

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Muy pocas veces | Nunca |

Elaborado por: El Autor

El instrumento de estimación diseñado para la investigación de la asociación del clima laboral y su influencia en la productividad de la empresa farmacéutica Labovida S.A., se ha estructurado en función de los requisitos previos de datos importantes para producir las relaciones que deciden su grado de impacto o pertinencia en cuanto a la conducta interna de la asociación.

De inmediato, se produjo un documento con 30 consultas cada uno, comparando relativamente a 2 variables y a 6 dimensiones que se ajustan al clima laboral y al a productividad. La encuesta se la desarrollará a todos los colaboradores de la empresa.

2.11 Tratamiento de la información

1.- El tratamiento de la información recopilada en la investigación de campo se realizará a través del programa estadístico IBM SPSS v25. Para el análisis de las dimensiones se determinó la frecuencia y los porcentajes de las variables.

2.- Además, se realizó la correlación entre variables científicas del clima laboral y desempeño laboral del personal de la empresa. Se determinó el valor p o valor alfa <0.005 o 5% como estadísticamente significativo. “El análisis factorial es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de

variables a partir de un conjunto numeroso de variables” (De La Fuente, Santiago, 2011).

3.- Metodología de Spearman

es un método estadístico no paramétrico, lo que significa decidir si existe una conexión directa entre dos variables a nivel ordinal y si esta relación no se debe a la casualidad; Es decir, que la relación es de hecho enorme. (Juárez, Villatoro & López, 2011)

CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSION

3.1 Presentación de Resultados y discusión

3.1.1 Datos Generales

Tabla 4. Matriz datos Generales

| Variables | | Frecuencia | % | % acumulado |
|----------------------|---------------|------------|-------|-------------|
| Sexo | Masculino | 209 | 59,7 | 59,7 |
| | Femenino | 141 | 40,3 | 100,0 |
| | Total | 350 | 100,0 | |
| Edad | 20-29 | 151 | 43,1 | 43,1 |
| | 30-39 | 180 | 51,4 | 94,6 |
| | 40-49 | 18 | 5,1 | 97,7 |
| | >50 | 1 | ,3 | 100,0 |
| | Total | 350 | 100,0 | |
| Nivel de Instrucción | Primaria | 44 | 12,6 | 12,6 |
| | Secundaria | 130 | 37,1 | 49,7 |
| | Universitaria | 165 | 47,1 | 96,9 |
| | Posgrado | 11 | 3,1 | 100,0 |
| | Total | 350 | 100,0 | |
| Estado Civil | Soltero | 145 | 41,4 | 41,4 |
| | Casado | 144 | 41,1 | 82,6 |
| | Divorciado | 39 | 11,1 | 93,7 |
| | Viudo | 22 | 6,3 | 100,0 |
| | Total | 350 | 100,0 | |
| Discapacidad | Sí | 3 | ,9 | ,9 |
| | No | 347 | 99,1 | 100,0 |
| | Total | 350 | 100,0 | |

3.1.2 Clima Laboral

La variable Clima laboral, para su estimación dentro del entorno de la organización, se establece en función de 3 mediciones que constan de 5 consultas, cada una aplicada bajo parámetros de decisión con la estrategia de escala de Likert.

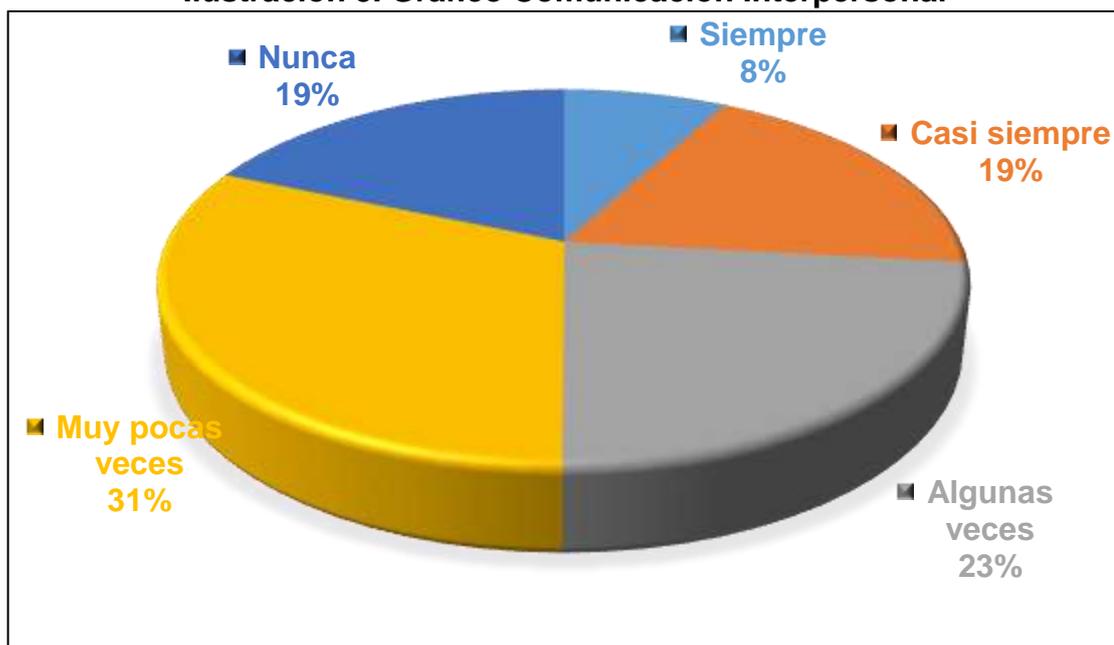
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Tabla 5. Matriz comunicación interpersonal

| <i>Comunicación Interpersonal</i> | Escala | ¿Usted se lleva bien con sus compañeros de trabajo? | | ¿Logra tener una buena comunicación con sus compañeros? | | ¿Usted entiende la forma en la cual se comunica la gerencia con usted? | | ¿De acuerdo a su criterio la empresa fomenta la comunicación entre el personal? | | ¿La estructura de mando le permite comunicarse con compañeros de otras áreas? | | Total | |
|-----------------------------------|----------|---|------|---|------|--|------|---|------|---|------|------------|------|
| | | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Siempre | 1 | 31 | 8,9 | 33 | 9,4 | 20 | 5,7 | 29 | 8,3 | 24 | 6,9 | 27,4 | 7,8 |
| Casi siempre | 2 | 81 | 23,1 | 63 | 18,0 | 56 | 16,0 | 55 | 15,7 | 76 | 21,7 | 66,2 | 18,9 |
| Algunas veces | 3 | 83 | 23,7 | 87 | 24,9 | 97 | 27,7 | 66 | 18,9 | 75 | 21,4 | 81,6 | 23,3 |
| Muy pocas veces | 4 | 107 | 30,6 | 115 | 32,9 | 124 | 35,4 | 118 | 33,7 | 86 | 24,6 | 110 | 31,4 |
| Nunca | 5 | 48 | 13,7 | 52 | 14,9 | 53 | 15,1 | 82 | 23,4 | 89 | 25,4 | 64,8 | 18,5 |
| Total | | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 |

Elaborado por: El Autor

Ilustración 5. Gráfico Comunicación Interpersonal



Elaborado por: El Autor

Análisis e interpretación:

Revisando los resultados obtenidos de esta dimensión, el personal considera que en muy pocas ocasiones existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y con las gerencias, los medios de comunicación no son los suficientemente fuertes como para fomentar la comunicación entre el personal. Muy pocas veces Los empleados entienden los mensajes que se dan dentro de la organización. La estructura organizacional no facilita a los trabajadores poder tener una mayor interrelación con otros departamentos o áreas del Laboratorio.

En conclusión, existe una adecuada comunicación interpersonal. Sin embargo, podría mejorarse entre los colaboradores del laboratorio, jefes y gerentes, a través, de relaciones periódicas que permitan mantener informado al personal sobre avances de trabajo e inclusive nuevos proyectos, generando así un ambiente que fortalece las relaciones entre los individuos y a su vez otorga al equipo de trabajo compromiso con el laboratorio.

AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES

Tabla 6. Matriz autonomía para toma de decisiones

| <i>Autonomía para toma de decisiones</i> | Escala | ¿Usted puede cambiar los procesos (tarea, actividad, procedimiento) de su trabajo? | | ¿Usted se siente responsable del trabajo que realiza? | | ¿Usted conoce los recursos que debe utilizar para realizar su trabajo? | | ¿El tiempo establecido para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo? | | ¿El orden de mando le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo? | | Total | |
|--|----------|--|------|---|------|--|------|--|------|--|------|------------|------|
| | | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Siempre | 1 | 30 | 8,6 | 13 | 3,7 | 20 | 5,7 | 20 | 5,7 | 26 | 7,4 | 21,8 | 6,2 |
| Casi siempre | 2 | 54 | 15,4 | 48 | 13,7 | 46 | 13,1 | 58 | 16,6 | 50 | 14,3 | 51,2 | 14,6 |
| Algunas veces | 3 | 77 | 22,0 | 80 | 22,9 | 82 | 23,4 | 79 | 22,6 | 57 | 16,3 | 75 | 21,4 |
| Muy pocas veces | 4 | 98 | 28,0 | 91 | 26,0 | 76 | 21,7 | 67 | 19,1 | 94 | 26,9 | 85,2 | 24,3 |
| Nunca | 5 | 91 | 26,0 | 118 | 33,7 | 126 | 36,0 | 126 | 36,0 | 123 | 35,1 | 116,8 | 33,4 |
| Total | | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 |

Elaborado por: El Autor

Ilustración 6. Gráfico autonomía para toma de decisiones



Elaborado por: El Autor

Análisis e interpretación:

Analizando los resultados obtenidos, los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida S.A., indican que muy pocas veces se puede tener la iniciativa de mejorar e innovar en algún proceso, procedimiento o actividad en el puesto de trabajo, existe un bajo nivel de responsabilidad, dado a que no tienen el suficiente conocimiento de lo que exige el trabajo diario. El tiempo laboral rara vez les permite culminar lo planificado y la estructura de mando no beneficia al personal en la toma de decisiones.

En conclusión, no se logra evidenciar una adecuada autonomía para toma de decisiones, debería fortalecerse mejorando los canales de comunicación que les permita a los colaboradores del Laboratorio tener una independencia más notable sobre su trabajo, limitando la constante supervisión y control que ejercen hacia los colaboradores y sus tareas, otorgándoles mayor autonomía para la búsqueda de soluciones.

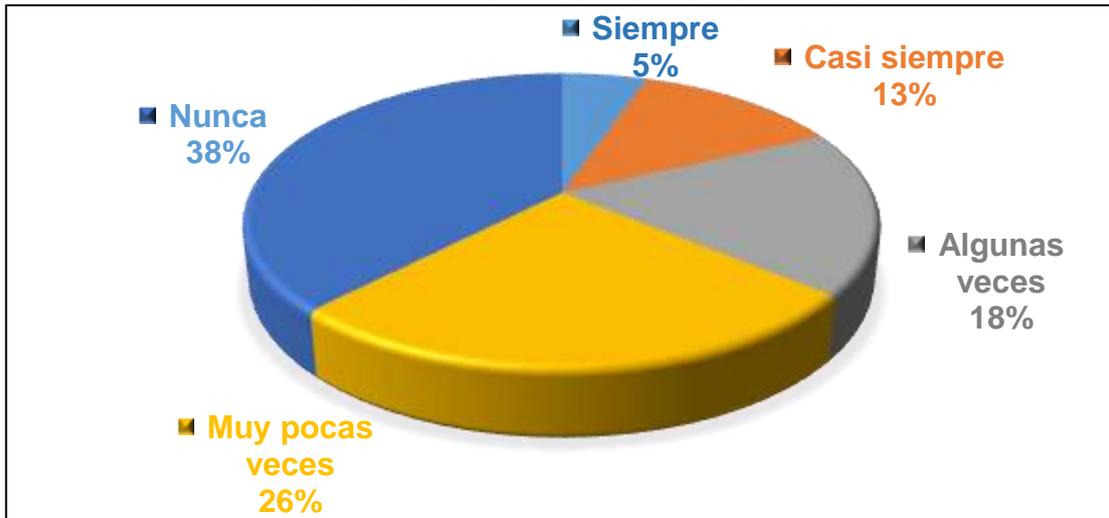
MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 7. Matriz motivación laboral

| <i>Motivación Laboral</i> | Escala | ¿La empresa le ofrece beneficios médicos por su trabajo? | | ¿Usted recibe reconocimiento (económico – social) por su trabajo? | | ¿Los objetivos de producción son realizables? | | ¿El entorno de trabajo le impulsa a que realice mejor su trabajo? | | ¿Le recompensan de alguna forma por el trabajo bien hecho? | | Total | |
|---------------------------|----------|--|------|---|------|---|------|---|------|--|------|------------|------|
| | | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Siempre | 1 | 22 | 6,3 | 12 | 3,4 | 24 | 6,9 | 12 | 3,4 | 21 | 6,0 | 18,2 | 5,2 |
| Casi siempre | 2 | 45 | 12,9 | 40 | 11,4 | 46 | 13,1 | 49 | 14,0 | 43 | 12,3 | 44,6 | 12,7 |
| Algunas veces | 3 | 73 | 20,9 | 67 | 19,1 | 61 | 17,4 | 58 | 16,6 | 58 | 16,6 | 63,4 | 18,1 |
| Muy pocas veces | 4 | 86 | 24,6 | 104 | 29,7 | 93 | 26,6 | 88 | 25,1 | 87 | 24,9 | 91,6 | 26,2 |
| Nunca | 5 | 124 | 35,4 | 127 | 36,3 | 126 | 36,0 | 143 | 40,9 | 141 | 40,3 | 132,2 | 37,8 |
| Total | | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 |

Elaborado por: El Autor

Ilustración 7. Gráfico motivación laboral



Elaborado por: El Autor

Análisis e interpretación:

Los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida S.A., consideran que los beneficios de salud que ofrece la organización deberían ser para todos los colaboradores y no exclusivamente para los altos mandos, no se evidenció conformidad en los limitados reconocimientos que la empresa ofrece a los trabajadores, los objetivos de la empresa en muy pocas ocasiones son realizables. El entorno de trabajo escasamente permite a los colaboradores desarrollarse apropiadamente y gran parte de los trabajadores considera que la empresa no recompensa de alguna manera el trabajo bien realizado.

En conclusión, se deben considerar algunos puntos de vista significativos, por ejemplo, no sentirse satisfecho o bien en su lugar de empleo actual, así como no sentir que la organización le ofrece oportunidades importantes para permanecer en ésta por un tiempo prolongado. La empresa debe ejecutar un plan de reconocimiento laboral, que permita a los colaboradores sentirse estimulados a completar su trabajo de una mejor manera y a empoderarse de la organización, además de difundir los objetivos y metas de la empresa con el fin de coadyuvar a obtener una mejora en las relaciones interpersonales y laborales, de esta manera se fortalece el compromiso entre todos los colaboradores.

Abordada las dimensiones de la variable sobre el Clima Laboral, se procederá a analizar resultados y parámetros de la variable Productividad.

3.1.2 Productividad

La variable Productividad, para su estimación dentro del entorno de la organización, se establece en función de 3 mediciones que constan de 5 consultas, cada una aplicada bajo parámetros de decisión con la estrategia de escala de Likert.

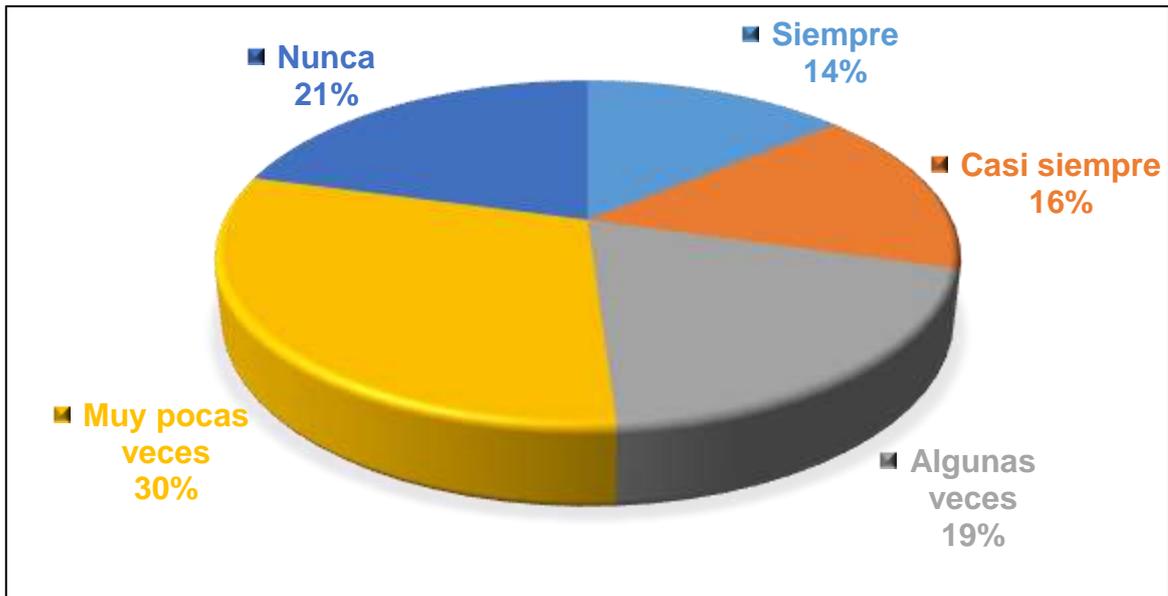
EFFECTIVIDAD LABORAL

Tabla 8. Matriz efectividad laboral

| <i>Efectividad Laboral</i> | Escala | ¿Cumple con las actividades de trabajo diarias? | | ¿Utiliza bien el tiempo dentro de su horario de trabajo? | | ¿Cumple con las metas de producción de la empresa? | | ¿Se siente parte activa de la producción de la empresa? | | ¿Su participación es importante para el crecimiento de la empresa? | | Total | |
|----------------------------|----------|---|------|--|------|--|------|---|------|--|------|------------|------|
| | | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Siempre | 1 | 33 | 9,4 | 30 | 8,6 | 70 | 20,0 | 42 | 12,0 | 67 | 19,1 | 48,4 | 13,8 |
| Casi siempre | 2 | 40 | 11,4 | 23 | 6,6 | 73 | 20,9 | 45 | 12,9 | 93 | 26,6 | 54,8 | 15,7 |
| Algunas veces | 3 | 105 | 30,0 | 28 | 8,0 | 65 | 18,6 | 90 | 25,7 | 53 | 15,1 | 68,2 | 19,5 |
| Muy pocas veces | 4 | 122 | 34,9 | 132 | 37,7 | 97 | 27,7 | 83 | 23,7 | 96 | 27,4 | 106 | 30,3 |
| Nunca | 5 | 50 | 14,3 | 137 | 39,1 | 45 | 12,9 | 90 | 25,7 | 41 | 11,7 | 72,6 | 20,7 |
| Total | | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 |

Elaborado por: El Autor

Ilustración 8. Gráfico efectividad laboral



Elaborado por: El Autor

Análisis e interpretación:

Los colaboradores logran muy pocas veces cumplir las actividades asignadas a su puesto de trabajo, debido a que no se utiliza de manera adecuada el tiempo dentro de su horario laboral. La empresa ocasionalmente logra a duras penas cumplir sus metas propuestas y esto se puede deber a que los empleados no suelen sentirse parte activa o importante para el crecimiento de la misma.

En conclusión, la efectividad laboral es poco competente, pero podría mejorarse proponiendo espacios que promuevan la socialización entre los colaboradores de la organización permitiendo mayor apoyo e interacción.

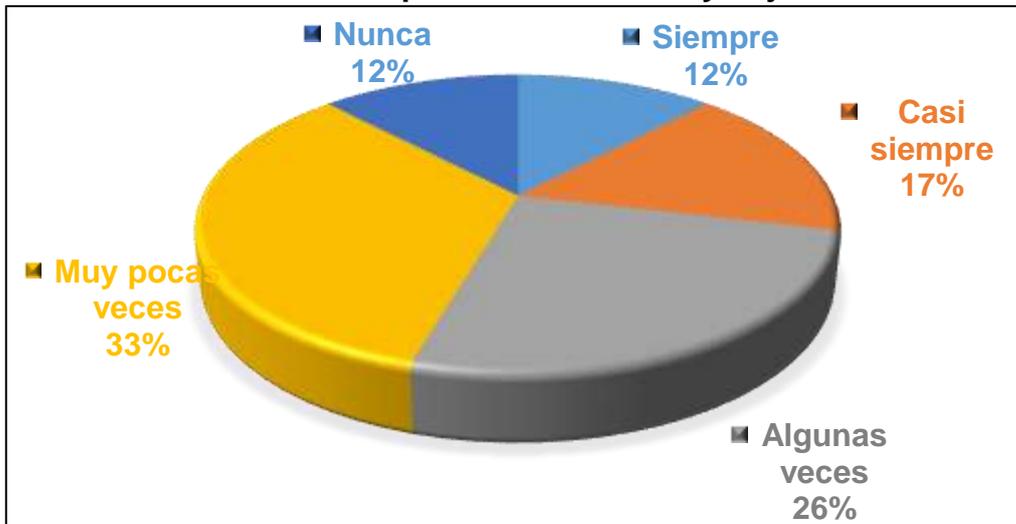
CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

Tabla 9. Matriz cumplimiento de metas y objetivos

| Cumplimiento de metas y objetivos | Escala | ¿Usted cumple con los tiempos designados para su actividad productiva? | | ¿Usted cumple las órdenes de trabajo encomendada? | | ¿Usted conoce las tareas, actividades y procedimientos de su puesto de trabajo? | | ¿Usted logra mejorar los resultados que obtiene con su trabajo? | | ¿Usted logra efectuar las actividades que le han asignado? | | Total | |
|-----------------------------------|----------|--|------|---|------|---|------|---|------|--|------|------------|------|
| | | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Siempre | 1 | 55 | 15,7 | 27 | 7,7 | 30 | 8,6 | 32 | 9,1 | 66 | 18,9 | 42 | 12,0 |
| Casi siempre | 2 | 40 | 11,4 | 77 | 22,0 | 48 | 13,7 | 51 | 14,6 | 76 | 21,7 | 58,4 | 16,7 |
| Algunas veces | 3 | 98 | 28,0 | 101 | 28,9 | 59 | 16,9 | 113 | 32,3 | 81 | 23,1 | 90,4 | 25,8 |
| Muy pocas veces | 4 | 115 | 32,9 | 132 | 37,7 | 136 | 38,9 | 139 | 39,7 | 63 | 18,0 | 117 | 33,4 |
| Nunca | 5 | 42 | 12,0 | 13 | 3,7 | 77 | 22,0 | 15 | 4,3 | 64 | 18,3 | 42,2 | 12,1 |
| Total | | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 |

Elaborado por: El Autor

Ilustración 9. Gráfico cumplimiento de metas y objetivos



Elaborado por: El Autor

Análisis e interpretación:

Los colaboradores consideran que muy pocas veces cumplen las actividades, tareas y ordenes asignadas dentro de los plazos establecidos. Conocen de manera parcial las funciones planteadas para su puesto, lo que les dificulta completar su trabajo con calidad en cada una de las tareas asignadas.

En conclusión, los trabajadores deben conocer el plan estratégico que posee la empresa, así como las metas y objetivos. Sería fundamental realizar una inducción para difundir esta información entre los colaboradores y exista un aumento en el compromiso laboral.

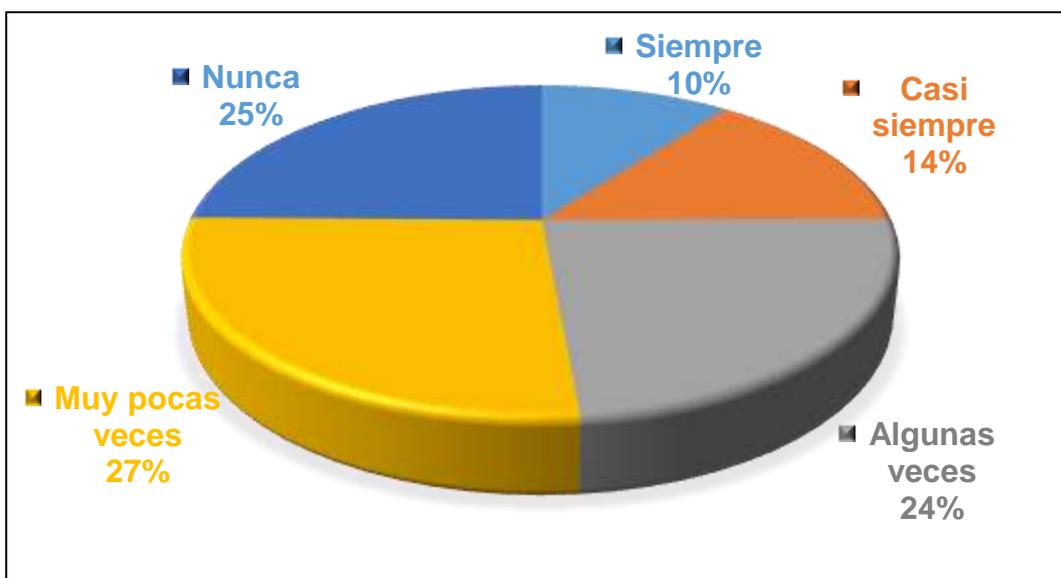
EFICIENCIA LABORAL

Tabla 10. Matriz Eficiencia laboral

| <i>Eficiencia Laboral</i> | Escala | ¿Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional? | | ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo? | | ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su trabajo? | | ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno? | | ¿Usted cree que el tiempo en que desarrolla sus actividades de trabajo es lo óptimo? | | Total | |
|---------------------------|----------|--|------|---|------|---|------|--|------|--|------|------------|------|
| | | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Siempre | 1 | 38 | 10,9 | 56 | 16,0 | 27 | 7,7 | 48 | 13,7 | 12 | 3,4 | 36,2 | 10,3 |
| Casi siempre | 2 | 43 | 12,3 | 87 | 24,9 | 45 | 12,9 | 53 | 15,1 | 26 | 7,4 | 50,8 | 14,5 |
| Algunas veces | 3 | 86 | 24,6 | 97 | 27,7 | 68 | 19,4 | 87 | 24,9 | 77 | 22,0 | 83 | 23,7 |
| Muy pocas veces | 4 | 94 | 26,9 | 75 | 21,4 | 99 | 28,3 | 98 | 28,0 | 101 | 28,9 | 93,4 | 26,7 |
| Nunca | 5 | 89 | 25,4 | 35 | 10,0 | 111 | 31,7 | 64 | 18,3 | 134 | 38,3 | 86,6 | 24,7 |
| Total | | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 | 350 | 100 |

Elaborado por: El Autor

Ilustración 10. Gráfico Eficiencia laboral



Elaborado por: El Autor

Análisis e interpretación:

Los colaboradores estiman que el nivel de responsabilidad muy pocas veces es compatible con su nivel profesional. Su conocimiento técnico les permite desenvolverse de manera poco adecuada en su lugar de trabajo. Limitada colaboración y liderazgo en la realización de sus actividades diaria. Difícil adaptación a los cambios generados en su entorno de trabajo. Consideran que el tiempo en que desarrollan sus actividades de trabajo no es lo óptimo.

En conclusión, para mejorar la eficiencia laboral en la empresa se deberá persuadir continuamente a los colaboradores, implementando diversas estrategias que permitan motivarlos para poder desempeñar su trabajo de la manera más productiva.

3.2 Coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente de Spearman busca establecer el grado de relación de las variables clima laboral y productividad. Para la investigación de la interrelación dimensional, se consideran los seis niveles relacionadas con cada factor o variable. La comprensión de los resultados del coeficiente de Spearman comienza con el enfoque de la especulación o hipótesis, H0: El clima laboral no influye en la productividad de la empresa farmacéutica Labovida S.A.

La condición para poder rechazar o aceptar esta hipótesis es analizarla mediante el valor de p:

Si $p < 0,05$: se rechaza

Si $p \geq 0,05$: se acepta

3.2.1 Análisis de asociatividad entre dimensiones y variables

Tabla 11. Coeficiente de Correlación de Spearman (Dimensiones)

| RHO DE SPEARMAN | | | | |
|---|----------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| CLIMA LABORAL VS. PRODUCTIVIDAD (Dimensiones) | | | | |
| CLIMA LABORAL | | PRODUCTIVIDAD | | |
| | | Efectividad Laboral | Cumplimiento Metas | Eficiencia Laboral |
| Comunicación Interpersonal | Coeficiente de correlación | ,937** | ,960** | ,969** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 350 | 350 | 350 |
| Autonomía para toma de decisiones | Coeficiente de correlación | ,617** | ,629** | ,632** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 350 | 350 | 350 |
| Motivación Laboral | Coeficiente de correlación | ,705** | ,715** | ,721** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 350 | 350 | 350 |

Elaborado por: El Autor

Tabla.

Tabla 12. Coeficiente de Correlación de Spearman (Variables)

| RHO DE SPEARMAN | | |
|--|-----------------------------------|----------------------|
| CLIMA LABORAL VS. PRODUCTIVIDAD | | |
| CORRELACIONES | | Productividad |
| Clima Laboral | Coeficiente de correlación | ,901** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 350 |

Elaborado por: El Autor

Según la significancia bilateral, el valor de p en todas sus relaciones es menor a 0.05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe una correlación entre las variables clima laboral y productividad. Es decir, el clima laboral influye en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida.

Una vez que se ha determinado la hipótesis de trabajo, es relevante instaurar el grado de interdependencia o correlación entre las variables; cuanto más cercano es el coeficiente de Spearman a 1, mayor es su interdependencia; Cuanto menos cercano sea el coeficiente a 1, menor es su correlación (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998).

Tabla 13. Rangos de Correlación

| RANGO | RELACIÓN |
|---------------|------------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta. |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte. |
| -0.51 a -0,75 | Correlación negativa considerable. |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media. |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil. |
| 0.00 | No existe correlación. |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil. |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media. |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable. |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte. |
| +0.91 a+1.00 | Correlación positiva perfecta. |

Elaborado por: El Autor

La comunicación interpersonal afecta significativamente la efectividad laboral, el cumplimiento de metas y a la eficiencia laboral, dado a que el coeficiente de correlación Spearman está por encima de 0,937. Del mismo modo, la autonomía

tiene un efecto positivo sólido sobre la efectividad laboral, el cumplimiento de metas y a la eficiencia laboral debido a que el coeficiente está por encima de 0.617. La motivación laboral, de igual modo, tiene un impacto positivo considerable sobre efectividad laboral, cumplimiento de metas y eficiencia laboral, ya que el coeficiente de correlación Spearman está por encima de 0.705.

El clima laboral de los colaboradores en la organización farmacéutica Labovida S.A., tiene un grado de correlación con la productividad de 0.901, aludiendo a la forma en que la correlación perfecta sería de 1, muy bien puede establecerse a través del coeficiente de correlación obtenido de 90.1%, que la productividad tiene una influencia muy fuerte sobre el clima laboral.

CAPITULO IV. PROPUESTA

Al examinar los efectos posteriores de la investigación, como lo indican los datos proporcionados por los colaboradores en la empresa farmacéutica Labovida S.A., se despierta que el clima laboral en la organización no favorece las relaciones ni la comunicación interpersonal y se les dificulta a los empleados el tomar de decisiones o demostrar su experiencia y capacidad

Lo mencionado en el párrafo anterior, influye directamente y de manera negativa en la motivación de los empleados, quienes palpan de primera mano el desinterés por parte de los líderes de Labovida hacia el crecimiento profesional y personal de ellos. Por ende, existe un escaso compromiso con el cumplimiento de sus actividades o tareas.

La productividad no está acorde con los deseos del negocio debido a que a medida que se analizaban las dimensiones con respecto a la efectividad y eficiencia laboral, la falta de compromiso y responsabilidad se reflejaban en los puntajes obtenidos.

Según los resultados obtenidos, los índices de correlación de Spearman demuestran una clara asociación entre clima laboral y la productividad; De esta manera, es importante mantener un lugar de trabajo que muestre un genuino interés por el bienestar y productividad de los clientes internos.

En este capítulo, se hacen referencia estrategias para mejorar el clima laboral y por ende la productividad en la empresa farmacéutica Labovida S.A.

4.1 Matriz de propuesta

La siguiente matriz agrupa las estrategias y actividades que contiene plan propuesto:

Tabla 14. Matriz de Propuesta

| MATRIZ DE PROPUESTA | | | |
|---------------------------------|--|---|---|
| OBJETIVO DE LA PROPUESTA | Mejorar el clima laboral de los colaboradores de la compañía Farmacéutica Labovida S.A. | | |
| DIRIGIDA | Colaboradores de la compañía farmacéutica Labovida S.A. | | |
| ENTORNO | Clima Laboral | | |
| ESTRATEGIAS | Fortalecer la comunicación interpersonal | Fortalecer la equidad y el buen trato al personal | Ampliar las oportunidades de crecimiento o ascenso para los colaborados |
| ACTIVIDADES | Desarrollo de actividades o dinámicas grupales con líderes y trabajadores sobre cooperación e intercambio de conocimiento. | Talleres sobre respeto por el personal y cultura. | Establecer programas de carrera dentro de la organización |
| | Talleres de inteligencia emocional. | Reconocer a los colaboradores que se desempeñen productivamente. | Preparación constante para todo el personal según el área de trabajo. |
| | Creación de proyectos sin relación al ámbito laboral y que puedan desarrollarse de manera grupal. | Llevar a cabo actividades grupales que no sean de trabajo en donde los cargos no se distinguen. | Estímulo económico para fortalecer la capacitación del personal. |
| | Efectuar actividades fuera del lugar de trabajo en las que tengan participación los líderes y trabajadores. | | |

Elaborado por: El autor

4.2 Plan para fortalecer la comunicación interpersonal

Para lograr los objetivos establecidos por la organización, es necesario incentivar la comunicación interpersonal entre los colaboradores de la empresa, con el objetivo de desarrollar una disposición colectiva dinámica, entusiasta, de compañerismo y respaldo para la mejora de las actividades laborales.

Este plan aspira reforzar las conexiones de trabajo entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa, de esta manera se incentivará la seguridad, la confianza, comunicación y buscará el compromiso, la competencia, la viabilidad y la eficiencia de la organización.

Objetivo del Plan:

Promover el esfuerzo conjunto y la confianza en el entorno, que fomente la mejora de las capacidades de cooperación o trabajo en equipo de los colaboradores, una vez implementado el presente plan en la organización.

Tabla 15. Plan de acción (Fortalecer la comunicación interpersonal)

| ACTIVIDADES | ACCIONES | RESULTADOS ESPERADOS | TIEMPO | RESPONSABLES | RECURSOS | | |
|---|--|---|-----------|--------------------------------|---|--|------------|
| | | | | | HUMANO | MATERIAL | FINANCIERO |
| Dinámicas grupales sobre cooperación e intercambio de conocimiento | Los colaboradores se congregan en 4 grupos de 35 personas pertenecientes a distintos rangos de la organización: Los miembros están en una sala, en lo que desde un principio parece una reunión de trabajo, abruptamente unos terroristas entran en la sala y colocan una bomba con un reloj que cuenta hacia atrás, los participantes a través de una serie de pistas que dejaron los terroristas, deberán descifrar el código que desactive la bomba. | Desarrollan la capacidad creativa, espíritu colaborativo, ingenio y genera vínculos de confianza. | 1 semana | Recursos Humanos y Capacitador | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, Equipo audiovisual e inmobiliario, Útiles de oficina, certificados de participación | 200 USD |
| Talleres de inteligencia emocional. | Los colaboradores se congregan en grupos 10 grupos de 35 personas pertenecientes a distintos rangos de la organización: Los asistentes reciben teoría sobre el manejo y control de emociones, luego ponen en práctica lo aprendido en actividades grupales e individuales (ejercicios de relajación, role playing, lluvia de ideas, etc.) | Mejor conocimiento de emociones propias y de los demás, habilidad de regular propias emociones, generar emociones positivas, mayor competencia emocional y automotivación | 2 semanas | Recursos Humanos y Capacitador | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, Equipo audiovisual e inmobiliario, Útiles de oficina, certificados de participación | 500 USD |
| Creación de proyectos sin relación al ámbito laboral. | Los colaboradores se congregan en grupos 35 grupos de 10 personas pertenecientes a distintos rangos de la organización: Los participantes construirán una torre en un tiempo límite, por medio del uso de elementos también limitados, de forma tal de que esta fuera lo suficientemente alta para tocar el techo del auditorio, además de poder sostenerse sin ayuda de algún miembro del equipo. | Desarrolla el Trabajo en equipo, la flexibilidad, estrategia, comunicación e ingenio. | 1 semana | Recursos Humanos y Capacitador | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, inmobiliario, certificados de participación | 200 USD |
| Actividades grupales fuera del lugar de trabajo. | Los colaboradores se congregan de manera general y a nivel nacional: Los empleados tendrán un día de integración y recreación al aire libre, en donde practicarán deportes, y participarán en juegos recreacionales y en concursos. | Generación de sinergia laboral, refuerzo trabajo por objetivos y resultados y sentido de compromiso | 1 día | Recursos Humanos y Capacitador | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, premios para ganadores | 1,500 USD |

Elaborado por: El autor

4.3 Plan para fortalecer la equidad y el buen trato al personal

Como resultado de la importancia del capital humano dentro de la organización, es fundamental completar actividades sólidas que fomenten, el sentimiento de reconocimiento del personal y una participación mejor dentro de la empresa, a fin de incrementar la productividad de la organización y sus empleados.

En este sentido, se planea avanzar en la capacidad de trabajar con calidad por medio de un esfuerzo útil y de esta manera crear condiciones regulatorias que permitan la ejecución de trabajos ideales, creando en consecuencia un cambio positivo a través de una estructura que fomenta la calidad y el dinamismo en la organización.

Objetivo del Plan:

Mediante la concientización a los líderes de la organización, el objetivo es obtener una vista panorámica clara de la conducta de los colaboradores y sus puntos de vista sobre la ejecución del trabajo. Al transferir estas perspectivas a los directivos de la organización, se favorece su desarrollo y se alienta su aplicación mediante la asignación de recursos que deben destinarse para incrementar la eficiencia de los empleados y la productividad de la organización.

Tabla 16. Plan de acción (Fortalecer la equidad y el buen trato al personal)

| ACTIVIDADES | ACCIONES | RESULTADOS ESPERADOS | TIEMPO | RESPONSABLES | RECURSOS | | |
|---|--|--|--------------|-------------------------------------|---|---|------------|
| | | | | | HUMANO | MATERIAL | FINANCIERO |
| Talleres sobre cultura y respeto por el personal. | <p>Consejería a los colaboradores para solucionar problemáticas entre ellos que pueden afectar al desarrollo interpersonal de los empleados, para estos se dispone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Socializar en la organización la posibilidad para poder atender los problemas e inquietudes, brindando el correspondiente apoyo para poder satisfacer las necesidades de los colaboradores. - Estructuración de documentos o informes para el control de conflictos, facilitando la retroalimentación de los colaboradores, por medio de un buzón de sugerencias. - Análisis de los informes o documentos para el control de conflictos con el objetivo de generar reuniones personalizadas entre los colaboradores afectados. Ofrecer soluciones permitiendo el ganar de ambas partes, por medio de técnicas y a través de la cooperación de los colaboradores inmersos en el conflicto. - Charlas motivacionales, sobre la importancia del apoyo mutuo, la colaboración y cooperación dentro de la empresa. | Mejorar la convivencia laboral, el respeto, la empatía, solidaridad y la escucha activa. | 2 meses | Recursos Humanos y Capacitador | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, Equipo audiovisual e inmobiliario, Útiles de oficina | 1,000 USD |
| Reconocer a los colaboradores que se desempeñen productivamente. | Entregar regalos o incentivos por cumplir y superar las tareas encomendadas. Reconocer y felicitar ante la fuerza laboral de toda la organización. | Incrementar la productividad de los colaboradores. | Mensualmente | Recursos Humanos y Gerencia General | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, Equipo audiovisual e inmobiliario, Útiles de oficina, incentivos | 2,500 USD |
| Actividades grupales que no sean de trabajo en donde los cargos no se distinguen. | la compañía grabará un videoclip musical, se asignarán papeles y recursos como tiempo de la canción y distintos materiales, los colaboradores deben sentirse libres de hacer lo que quieran en el video que podrá ser colgado en redes sociales para mostrar a los clientes el buen ambiente laboral que existe en la empresa. | Refuerza la confianza, empatía entre compañeros de trabajo, enseña a delegar y a organizar tareas e ideas. | 1 mes | Recursos Humanos y Capacitador | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, Equipo audiovisual e inmobiliario, Útiles de oficina, incentivos | 300 USD |

Elaborado por: El autor

4.4 Plan para ampliar las oportunidades de crecimiento de los colaboradores

El buen clima laboral, es un asunto que muchas empresas se han tomado a la ligera, debido a que lo perciben de mayor forma como un gasto en lugar de como una inversión en sus colaboradores y es importante destacar de que si todas las empresas se preocuparán en brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento, los empleados desempeñarían de una manera más eficaz y eficiente sus responsabilidades y tareas, esto debido a que se sintieran entusiasmados de pertenecer a la organización en que trabaja.

El desarrollo de los colaboradores es muy relevante tanto para el trabajador como para la organización. Es decir, en el caso de que la organización incentive a que los trabajadores mejoren sus habilidades, le conllevará a tener un grupo de trabajo mejor organizado para enfrentar las dificultades del presente y futuro. Del mismo modo, tendrá personas convencidas y seguras de lograr los objetivos de la organización.

Objetivo del Plan:

Mejorar el desempeño, la responsabilidad y el compromiso de los colaboradores de la empresa, mediante el reconocimiento en el cumplimiento de sus tareas y metas periódicas.

Tabla 17. Plan de acción (Ampliar las oportunidades de crecimiento de los colaborados)

| ACTIVIDADES | ACCIONES | RESULTADOS ESPERADOS | TIEMPO | RESPONSABLES | RECURSOS | | |
|---|--|---|----------|----------------------------------|---|---|------------|
| | | | | | HUMANO | MATERIAL | FINANCIERO |
| Establecer programas de carrera dentro de la organización | Desarrollar un plan de carrera para promoción de ascensos | Implementación de plan de carrera profesional | 12 meses | Recursos Humanos | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, inmobiliario, Útiles de oficina | 4,800 USD |
| Preparación constante para todo el personal según el área de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> - Preparación de plan de capacitaciones a los colaboradores por temas de interés según el área. - Organizar equipos de trabajo para efectuar el desarrollo del plan de capacitaciones. - Desarrollar un cronograma de acciones y actividades, designando los recursos a usarse y el material necesario de soporte o apoyo para las capacitaciones. - Conseguir los recursos desarrollar las capacitaciones. | <ul style="list-style-type: none"> - Colaboradores 100% capacitados en temas relacionados a sus áreas de trabajo. - Aumento en el rendimiento del colaborador en el corto, mediano y largo plazo. | 12 meses | Recursos Humanos y Capacitadores | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, Equipo audiovisual e inmobiliario, Útiles de oficina, incentivos | 3,000 USD |
| Estímulo económico para fortalecer la capacitación del personal. | <ul style="list-style-type: none"> - Incentivo económico a los colaboradores que se capacitan por medio de sus recursos, debido a su proactividad y a sus aspiraciones de crecimiento profesional y personal. | Colaboradores con iniciativa y proactividad. | 12 meses | Recursos Humanos y Capacitador | Personal de la empresa farmacéutica Labovida S.A. | Infraestructura de la empresa, Equipo audiovisual e inmobiliario, Útiles de oficina, incentivos | 2,500 USD |

Elaborado por: El autor

4.5 Modelo Financiero

La inversión de la propuesta se plantea de la siguiente manera:

Tabla 18. Costo total de la propuesta

| ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES | COSTO MATERIAL | COSTO PERSONAL | COSTO TOTAL POR ACTIVIDAD | COSTO TOTAL POR ESTRATEGIA | COSTO TOTAL DE INVERSIÓN |
|--|--|----------------|----------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Fortalecer la comunicación interpersonal | Desarrollo de actividades o dinámicas grupales con líderes y trabajadores sobre cooperación e intercambio de conocimiento. | 1,500 SD | 500 USD | 2,000 USD | 2,400 USD | 16,500 USD |
| | Talleres de inteligencia emocional. | 350 USD | 150 USD | 500 USD | | |
| | Creación de proyectos sin relación al ámbito laboral y que puedan desarrollarse de manera grupal. | 125 USD | 75 USD | 200 USD | | |
| | Efectuar actividades fuera del lugar de trabajo en las que tengan participación los líderes y trabajadores. | 500 USD | 1000 USD | 1,500 USD | | |
| Fortalecer la equidad y el buen trato al personal | Talleres sobre respeto por el personal y cultura. | 750 USD | 250 USD | 1,000 USD | 3,800 USD | |
| | Reconocer a los colaboradores que se desempeñen productivamente. | 1,500 USD | 1,000 USD | 2,500 USD | | |
| | Llevar a cabo actividades grupales que no sean de trabajo en donde los cargos no se distinguen. | 200 USD | 100 USD | 300 USD | | |
| Ampliar las oportunidades de crecimiento o ascenso para los colaboradores | Establecer programas de carrera dentro de la organización | 800 USD | 4,000 USD | 4,800 USD | 10,300 USD | |
| | Preparación constante para todo el personal según el área de trabajo. | 500 USD | 2500 USD | 3,000 USD | | |
| | Estímulo económico para fortalecer la capacitación del personal. | 500 USD | 1500 USD | 2,500 USD | | |

Elaborado por: El autor

Conclusiones

El resultado de la investigación efectuada a toda la fuerza laboral de la empresa farmacéutica Labovida S.A., en relación a las dimensiones del clima laboral muestran que afectan considerablemente las dimensiones de la productividad.

El coeficiente de correlación de Spearman realizado a todo el personal de 90.1%, afirma la asociación entre el clima laboral y la productividad; por lo tanto, es básico salvaguardar y mejorar el clima laboral para garantizar una ejecución efectiva que asegure el desempeño de las actividades y por ende la productividad.

Se construyeron tres planes de acción esenciales para garantizar el cumplimiento óptimo del trabajo, según las necesidades de los líderes de la organización, Fortalecer la comunicación interpersonal, la equidad y el buen trato y ampliar las oportunidades de crecimiento del personal, son estrategias esenciales para generar un buen clima laboral y aumentar la productividad de la organización.

Las dimensiones y variables examinadas en esta investigación, se exponen en un cuadro tabulado, un diagrama de barras y las respectivas conclusiones.

Recomendaciones

- 1.- Socializar con los líderes de la organización los resultados de la presente investigación, con el objetivo de conseguir su respaldo en la implementación de la propuesta que busca crear un mejor clima laboral, aumentar el desempeño de los trabajadores y la productividad de la compañía.

- 2.- Este trabajo examina la asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de la empresa farmacéutica Labovida S.A., y serviría de base para estudios subsiguientes que integren otras variables que incidan en el desarrollo de las empresas y de los individuos.

- 3.- Efectuar las estrategias y actividades instauradas en la presente investigación para poder asegurar la satisfacción laboral de los colaboradores, esto permite desarrollar procesos eficaces y eficientes con la contribución de nuevas destrezas, habilidades y conocimientos.

- 4.- Las estrategias y actividades de la propuesta deben tener un seguimiento para garantizar su desarrollo y sus resultados en la mejora del clima laboral e incremento de la productividad en la organización.

Bibliografía

- Benaprés, C. (2017). *Servicio Civil*. Obtenido de https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/gestion_2012_libro.pdf
- Brancato, Bernado. (2011). “¿PUEDE INFLUIR EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD?”. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO, FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, Mendoza. Recuperado el 17 de junio de 2019, de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Castellanos, J. (2017). *Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>
- Chávez, A. (75 - 81). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la ciencia*, pág. 2015.
- concepto.de. (2020). *concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/muestreo/>
- Cota, Jesús . (01 de Febrero de 2017). MÉTODO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DOCENTE DE UN CENTRO DE BACHILLERATO. *Ciencias Administrativas*. Recuperado el 01 de Marzo de 2020, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854004/html/index.html>
- Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza. (2007). LIDERAZGO, CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales,, vol. 2*(núm. 22). doi:ISSN (Versión impresa): 0716-498X
- De La Fuente, Santiago. (2011). *www.fuenterrebollo.com*. Unidad Autonoma de Madrid, Fac. Ciencias Economicas y Empresariales , Madrid. Recuperado el 17 de Febrero de 2020, de <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>
- EMIS. (2019). *www.emis.com*. Recuperado el 18 de junio de 2019, de https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Laboratorio_Vida_SA__LABOVIDA__es_4130569.html
- ESAN. (2015). *ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
- García Solarte. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *revista lenguaje*. Recuperado el 17 de abril de 2017, de <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>
- García Solarte, Mónica. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, Cali, Colombia. doi:ISSN: 0120-4645
- Gibson, J. L., Ivanovich, J. M. y Donnelly, J. H. (1994). *Las organizaciones*. Addison-Wesley Iberoamericana.

- Grupolabovida. (2020). *www.laboratoriovidasa.com*. Obtenido de Grupolabovida:
<http://www.laboratoriovidasa.com/compania/m&v/index.html>
- Gualavisi, M. &. (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América*. Obtenido de
<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Iglesias, Annia; Sánchez Zenia. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. doi:versión On-
 line ISSN 1727-897X
- Illanes, P. . (1999). *El sistema empresa, una visión integral de la administración*. . Santiago de
 Chile: Industrias Gráficas 3F.
- Juárez, Villatoro & López. (2011). *Coefficiente de asociación de Spearman*. Obtenido de
[http://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Apuntes/Proyecto/archivos/Docu-
 mentos/Spearman.pdf](http://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Apuntes/Proyecto/archivos/Documentos/Spearman.pdf)
- Laboratoriovidasa. (2019). *www.laboratoriovidasa.com*. Recuperado el 17 de junio de 2019, de
<http://www.laboratoriovidasa.com/compania/m&v/index.html>
- Las nueve dimensiones del clima organizacional* . (2015). Obtenido de
[https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-
 organizacional/](https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/)
- Macario de Paz, Freddy Isaz. (2018). *ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL*.
 UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, FACULTAD DE HUMANIDADES, QUETZALTENANGO.
 Recuperado el 17 de junio de 2019, de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Manosalvas Vaca, C. A. (2016). *El clima organizacional y satisfacción laboral*. Obtenido de
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-
 02792015000100001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-02792015000100001)
- Olaz, Ángel. (enero-marzo de 2013). EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN
 BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO
 MULTIVARIABLE. (L. G. ed., Ed.) *Revista de Ciencias Sociales*(núm. 56), 1-35. doi:E-ISSN:
 1696-7348
- Ortiz Serrano, P. &. (2018). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa
 comercializadora*. Obtenido de
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-
 350X2008000200017](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017)
- Peralta. (26 de junio de 2002). Recuperado el 01 de marzo de 2017, de
<https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pérez Herrera. (2014). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL CUBANO*. La
 Habana. Recuperado el 01 de abril de 2017
- Perez, Julio. (2019). *www.climalaboral.com.es*. Recuperado el 31 de abril de 2017, de
<http://www.climalaboral.com.es/informacion/>
- QuestionPro. (2019). Diseño de investigación y tipos que existen. Obtenido de
<https://www.questionpro.com/blog/es/disenno-de-investigacion/>

- Revista de Administracion y negocios. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Recuperado el 01 de abril de 2017, de <http://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>
- RODRÍGUEZ, WILLIAMS . (2013). *“ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA PUBLICA”*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN, DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO DE PSICOLOGÍA, MONTERREY, NUEVO LEÓN. Recuperado el 01 de Marzo de 2020, de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- Sandoval Caraveo, María del Carmen. (2004). *CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL*. Recuperado el 17 de junio de 2019, de https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_mdlic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Stephen, Robbins; Timothy A. Judge. (2009). Clima organizacional. En S. Robbins, *Comportamiento Organizacional* (13ª. edición ed., pág. 755). México: Prentice Hall. doi:ISBN: 978-607-442-098-2
- Universidad de la Habana. (2014). *CONSIDERACIONES TEÓRICAS SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Tesis en opción al título académico de Máster en Administración de Negocio , Departamento de Ciencias Empresariales, Facultad de economía, La Habana.
- Vásquez. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de ciudad ETEN 2016*. Título Profesional de Ingeniero Comercial, Universidad privada JUAN MEJIA VACA UMB, CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL, Chiclayo. Recuperado el 10 de abril de 2019
- Vega, M. M. (2015). *Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de educación superior*. Obtenido de <http://www.repotur.gov.ar/bitstream/handle/123456789/5666/Gesti%F3n%20RRHH%20Hotel%20R%EDo%20Grande.pdf?sequence=1>

Anexo 1: Encuesta

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Datos Generales

a) ¿Cuál es su sexo?

Masculino_ Femenino_

b) ¿Cuál es su edad? _

c) ¿Cuál es su nivel de instrucción?

Primario_ Secundario_ Universitario_ Posgrado_

d) ¿Cuál es su estado civil?

Soltero_ Casado_ Divorciado_ Viudo_

e) ¿Posee alguna discapacidad?

Sí_ No_

Variable: Clima Laboral

Comunicación Interpersonal

1. ¿Usted se lleva bien con sus compañeros de trabajo?

Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

2. ¿Logra tener una buena comunicación con sus compañeros?

Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

3. ¿Usted entiende la forma en la cual se comunica la gerencia con usted?

Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

4. ¿De acuerdo a su criterio la empresa fomenta la comunicación entre el personal?

Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

5. ¿La estructura de mando le permite comunicarse con compañeros de otras áreas?

Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

Autonomía para toma de decisiones

6. ¿Usted puede cambiar los procesos (tarea, actividad, procedimiento) de su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
7. ¿Usted se siente responsable del trabajo que realiza?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
8. ¿Usted conoce los recursos que debe utilizar para realizar su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
9. ¿El tiempo establecido para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
10. ¿El orden de mando le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

Motivación Laboral

11. ¿La empresa le ofrece beneficios médicos por su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
12. ¿Usted recibe reconocimiento (económico – social) por su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
13. ¿Los objetivos de producción son realizables?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
14. ¿El entorno de trabajo le impulsa a que realice mejor su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
15. ¿Le recompensan de alguna forma por el trabajo bien hecho?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

Variable: Productividad

Efectividad Laboral

16. ¿Cumple con las actividades de trabajo diarias?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
17. ¿Utiliza bien el tiempo dentro de su horario de trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
18. ¿Cumple con las metas de producción de la empresa?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

19. ¿Se siente parte activa de la producción de la empresa?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
20. ¿Su participación es importante para el crecimiento de la empresa?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

Cumplimiento de metas y objetivos

21. ¿Usted cumple con los tiempos designados para su actividad productiva?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
22. ¿Usted cumple las órdenes de trabajo encomendada?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
23. ¿Usted conoce las tareas, actividades y procedimientos de su puesto de trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
24. ¿Usted logra mejorar los resultados que obtiene con su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
25. ¿Usted logra efectuar las actividades que le han asignado?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_

Eficiencia Laboral

26. ¿Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
27. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
28. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su trabajo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
29. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_
30. ¿Usted cree que el tiempo en que desarrolla sus actividades de trabajo es lo óptimo?
Siempre_ Casi siempre_ Algunas veces_ Muy pocas veces_ Nunca_