



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE MARIA AUXILIADORA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Clima laboral en la Empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL

TÍTULO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

MICHELLE STEFANI GUAMÁN MUÑOZ

ITATI MICHELL CHUISACA BRIONES

TUTOR: LCDO. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES, MSC.

2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, **Itati Michell Chuisaca Briones** con documento de identificación N° 0950683235 y **Michelle Stefani Guamán Muñoz** con documento de identificación N°0957573744 manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 23 de agosto del año 2024

Atentamente,

Itati Chuisaca B.

Itati Michell Chuisaca Briones

Michelle Guamán

Michelle Stefani Guamán Muñoz

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, **Itati Michell Chuisaca Briones** con documento de identificación No. **0950683235** y **Michelle Stefani Guamán Muñoz** con documento de identificación No. **0957573744** expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documentocedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos las autoras de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y /o intervención: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el período 2024**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en psicología en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

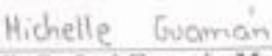
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 23 de Agosto del año 2024

Atentamente,



Itati Michell Chuisaca Briones
0950683235



Michelle Stefani Guamán Muñoz
0957573744

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Washington Fabricio Escorza Flores con documento de identificación N° 0602898272, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA IMPORTACIONES VILSERVI EN EL PERIODO 2024**, realizado por Michelle Stefani Guamán Muñoz con documento de identificación N° 0957573744 e Itati Michell Chuisaca Briones con documento de identificación N°0950683235, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **sistematización de experiencias de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 24 de septiembre del año 2024

Atentamente,



Lcdo. Washington Fabricio Escorza Flores, Msc.
0602898272

AUTORIZACIÓN



Guayaquil, 18 de septiembre de 2024

GERENTE GENERAL
MSC. BEATRIZ MARIBEL BRIONES CONTRERAS

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la Señorita CHUISACA BRIONES ITATI MICHELL con número de cédula 0950683235, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su EMPRESA IMPORTACIONES VILSERVI

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA IMPORTACIONES VILSERVI EN EL PERÍODO 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,




Psic. Cl. Orlando Bustamante Ruiz,
Mgtr.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
Teléfono: 0997177821
Correo Institucional: obustamante@ups.edu.ec

IMPORTE: CUPSES VILSERVI S.A.
R.U.C.: 0992789011001
.....
EMPRESA AUTORIZADA

Guayaquil, 18 de septiembre de 2024

GERENTE GENERAL
MSC. BEATRIZ MARIBEL BRIONES CONTRERAS

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la Señorita **GUAMAN MUÑOZ MICHELLE STEFANI** con número de cédula 0957573744, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su **EMPRESA IMPORTACIONES VILSERVI**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA IMPORTACIONES VILSERVI EN EL PERÍODO 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



Psic. Cl. Orlando Bustamante Ruiz,
Mgtr.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
Teléfono: 099777821
Correo institucional: obustamante@ups.edu.ec

cc. Michelle Guamán, Estudiante
cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UTA



Dedicatoria y agradecimiento

Dedicatoria

Agradezco de manera especial a Dios que fue mi guía esencial en este largo proceso.

Le dedico el resultado de todo este trabajo, a mi mamá que ha sido mi pilar fundamental en todo este proceso, por ser una excelente madre y por sobre todo el haberme dado ánimo en los momentos que quería desistir en la carrera. A mi papá que me apoyó mucho y fue una persona importante en este período de tiempo.

A mi segunda mamá, mi tía Eva, como bien lo menciono fue en la que muchas veces me aconsejaba y me daba esas fuerzas que es muchas ocasiones las perdía.

A mi ángel en el cielo, mi abuelita Cata, que durante todo este tiempo ha sido mi cuidadora y me ha dado muchas bendiciones tanto cuando estaba en el plano terrenal como cuando partió alado de Dios.

También agradecerle a mi familia, mis hermanas, sobrinos, tías, primas y cuñados, su apoyo ha sido fundamental para culminar mi etapa universitaria.

Y sin dejar atrás a mis adorables mascotas, mis gatos, Micha , Skype y Blacky que en muchas ocasiones son las que se desvelaron conmigo hasta terminar este trabajo.

De igual modo quiero agradecer a dos docentes que me han acompañado en este trayecto, Orlando Bustamente y Darwin Hidalgo, sin la guía de ellos dos no hubiera sido posible culminar mi etapa universitaria.

Itati Chuisaca Briones

Dedicatoria

A Dios, por ser la fuente de inspiración y fortaleza en cada etapa de este camino académico . Su guía divina ha iluminado mis pasos y ha transformado los desafíos en oportunidades de crecimiento. A mis abuelos, que gracias a su sabiduría y amor me han dejado un legado imperecedero. Cada consejo y cada historia compartida han sembrado en mí el valor para seguir adelante y alcanzar mis sueños.

A mis padres, por ser el pilar fundamental en mi vida. Su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante han sido el motor que ha impulsado cada uno de mis logros en la vida . En cada desafío y en cada victoria, su aliento ha sido mi mayor fortaleza. Este logro es tanto suyo como mío, y no hay palabras suficientes para expresar mi gratitud por todo lo que han hecho por mí.

A mis hermanos, por su compañía y apoyo incondicional a lo largo de este viaje. Su amor, comprensión y ánimo han sido una fuente constante de fortaleza y alegría.

Y por último, pero no menos importante, quiero agradecer a mi amiga Mariam. Aunque nuestros caminos tomaron direcciones distintas, siempre será una parte fundamental de mi vida y un gran apoyo en momentos importantes. También quiero expresar mi gratitud a dos de mis docentes , Darwin Hidalgo y Orlando Bustamante, quienes han sido pilares clave para que hoy pueda alcanzar una meta más en mi vida

Con el corazón lleno de gratitud y alegría, celebro este logro con la esperanza de que lo mejor está por venir.

Michelle Guamán Muñoz

Resumen

El presente trabajo de sistematización de experiencia, orientada en la psicología del trabajo, se realizó en la empresa Importaciones Vilservi, para realizar el desarrollo teórico, se utilizaron postulados de Litwin y Stringer. Según Hobfoll, la encuesta aplicada (Litwin y Stringer) beneficia a la hora de descubrir el clima laboral de una empresa o también en cómo se desarrolla en un entorno en específico. (Hobfoll, 2021). Este trabajo se centra en analizar el clima laboral de la empresa mencionada anteriormente, el período de este trabajo es de 4 meses, iniciando en el mes de junio y finalizando en el mes de septiembre, la información recolectada, se la documentó en distintos diarios de campo. La metodología de este proyecto de sistematización es cualitativa de tipo fenomenológica de diseño descriptivo, el instrumento que se utilizó fue la encuesta de Litwin y Stringer la cual realizaba su evaluación mediante 9 dimensiones con la finalidad de poder analizar el clima laboral de los trabajadores de la empresa, la cual fue aplicada 10 sujetos de género masculino, la edad varía entre los 18 hasta los 65 años. El resultado final fue que la empresa presenta un clima laboral regular, tomando en cuenta las nuevas dimensiones que conforman la encuesta.

Palabras claves: Clima organizacional, empresa privada, ciudad de Guayaquil.

Abstract

The present work of systematization of experience, oriented in the psychology of work, was carried out in the company Importaciones Vilservi, to carry out the theoretical development, the postulates of Litwin and Stringer were used. According to Hobfoll, the survey applied (Litwin and Stringer) benefits when discovering the work environment of a company or how it develops in a specific environment (Hobfoll, 2021), this work focuses on analyzing the work environment of the company mentioned above, the period of this work is 4 months, starting in June and ending in September, the information collected was documented in various field journals. The methodology of this systematization project is qualitative of phenomenological type of descriptive design, the instrument used was the Litwin and Stringer's survey which made its evaluation through 9 dimensions in order to analyze the work environment of the company's workers, which was applied to 10 male subjects, the age varies from 18 to 65 years old. The final result was that the company has a regular work environment, taking into account the new dimensions that make up the survey.

Key words: Organizational climate, private company, city of Guayaquil.

ÍNDICE

Capitulo 1	5
1. Datos informativos del proyecto	5
1.1. Nombre de la práctica de intervención o investigación	5
1.2. Nombre de la institución o grupo de investigación	5
1.3. Tema que aborda la experiencia.....	5
1.4. Localización.....	6
2. Objetivo	6
3. Eje de intervención:	7
4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación.....	10
5. Metodología.....	10
6. Preguntas Clave	11
7. Organización y procesamiento de la información	12
8. Análisis de la Información.	14
Capítulo 2.....	20
9. Justificación	20
10. Caracterización de los beneficiarios.....	21
11. Interpretación.....	21
12. Principales logros de aprendizaje.....	26
13. Conclusiones y recomendaciones	28
14. Bibliografía.....	30
15. Anexos.....	34

Índice de anexo

<u>Anexo 1: Consentimiento informado</u>	34
Sujeto 1	34
Anexo 1.1	35
<u>Anexo 2: Consentimiento informado</u>	37
Sujeto 2	37
Anexo 2.1	38
<u>Anexo 3: Consentimiento informado</u>	40
Sujeto 3	40
Anexo 3.1	41
<u>Anexo 4: Consentimiento informado</u>	43
Sujeto 4	43
Anexo 4.1	44
<u>Anexo 5: Consentimiento informado</u>	46
Sujeto 5	46
Anexo 5.1	47
<u>Anexo 6: Consentimiento informado</u>	49
Sujeto 6	49
Anexo 6.1	50
<u>Anexo 7: Consentimiento informado</u>	52
Sujeto 7	52
Anexo 7.1	53
<u>Anexo 8: Consentimiento informado</u>	55

Sujeto 8.....	55
Anexo 8.1.....	56
Anexo 9: Consentimiento informado	58
Sujeto 9.....	58
Anexo 9.1.....	59
Anexo 10: Consentimiento informado	61
Sujeto 10.....	61
Anexo 10.1.....	62
Diario de campo:1.....	64
ANEXO 11	64
Diario de campo:2.....	65
ANEXO 12	65
Diario de campo:3.....	66
ANEXO 13	66
Diario de campo:4.....	67
ANEXO 14	67
Diario de campo:5.....	68
ANEXO 15	68
Diario de campo: 6.....	69
ANEXO 16	69
Diario de campo:7.....	70
ANEXO 17	70

Diario de campo:8.....	72
ANEXO 18	72
Diario de campo:9.....	73
ANEXO 19	73

Indice de Tablas

_Tablas de resultado de la encuesta de Litwin y Stringer	74
Tabla dimensión estructura	74
Tabla dimensión responsabilidad	74
Tabla dimensión recompensa	75
Tabla dimensión riesgo	75
Tabla dimensión calor	76
Tabla dimensión desempeño	76
Tabla dimensión apoyo	77
Tabla dimensión conflicto.....	77
Tabla dimensión identidad	78
Resultado grupal:	78
Resultado individual	79
Anexo 31 (Fotos)	79

Capítulo 1

1. Datos informativos del proyecto

1.1. Nombre de la práctica de intervención o investigación

Evaluación del Clima Laboral en la Empresa Importaciones Vilservi durante el Período 2024

1.2. Nombre de la institución o grupo de investigación

Empresa Importaciones Vilservi

1.3. Tema que aborda la experiencia

La experiencia aborda el clima laboral dentro de la empresa Importaciones Vilservi, analizando aspectos psicosociales de los trabajadores que conforman la empresa.

La sistematización de experiencia se realizará desde la perspectiva de la psicología del trabajo, también conocida como psicología industrial-organizacional, es una rama de la psicología que se enfoca en estudiar el comportamiento humano en el entorno laboral. (Díaz Pincheira & Carrasco Garcés, 2018).

El clima laboral, por su parte, se refiere al conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y procedimientos que se viven en el entorno de trabajo, así mismo un clima laboral positivo es fundamental para fomentar la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados, mientras que un clima laboral negativo puede llevar a altos niveles de estrés, insatisfacción y rotación de personal (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019).

1.4. Localización

Empresa Importaciones Vilservi, ubicada en Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Ubicación geográfica



Av. Francisco de Orellana (Google Maps, 2024)

2. Objetivo

Vilservi inició como persona natural en el año 2000 bajo el nombre comercial “Servicentro Villanueva”. En 2008, Stanley Black Decker le otorgó el certificado de Centro de Servicio 5 estrellas por su excelente servicio. En noviembre de 2012, se constituyó como compañía bajo la razón social Importaciones Vilservi S.A., manteniendo el mismo nombre comercial. Actualmente, es una empresa privada que ofrece servicio técnico autorizado para el mantenimiento y reparación de herramientas industriales, además de importar y comercializar repuestos, herramientas y accesorios originales de las marcas que representa.

Importaciones Vilservi. (n.d.).

El objetivo de la sistematización es de experiencia es analizar el clima laboral en Importaciones Vilservi durante el período 2024.

Un clima laboral presenta o identifica como los trabajadores de una empresa perciben a la empresa en las horas laborales, siempre intervendrá el empleador, es decir la forma de actuar de este mismo, con respecto las decisiones que tome entorno a la empresa siempre orientan a la productividad satisfactoria (López Nohra, Castiblanco Katherine, 2021).

3. Eje de intervención:

La presente investigación, se centra en estudios realizados acerca del clima laboral implicando las dimensiones de los estudios, análisis y resultados.

El clima laboral es definido como el conjunto de factores que rodean a un trabajador en su entorno laboral, marcando una diferencia significativa entre una empresa y otra, el clima laboral refleja el comportamiento de un trabajador en su entorno y conecta varios factores que determinan la realidad institucional (Feijoo y Encalada,2022). Por otro lado, también se identifica al clima laboral como una visión común del ambiente organizacional de los trabajadores que se encuentran colaborando con la empresa (Amir y Siddiqui,2021).

Otra de las definiciones relacionados al clima laboral se relaciona al grado de percepción de los procesos internos, esto es dependiente de las actividades desarrolladas en equipo, la comunicación y las relaciones jefe-subordinado, bajo la premisa de las experiencias de cada empleado con la empresa (Hernández, Clavijo, y Mendoza,2023).

Según Reyes et al., (2020) el clima laboral hace alusión a un ambiente distintivo de la organización, siendo este producido y percibido por el individuo relacionado con la interacción social y la estructura organizacional, las variables para su expresión son: objetivos, liderazgo, motivación y toma de decisiones.

En las definiciones del clima laboral se incluye como el conjunto de percepciones y actitudes que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo (Baker, E. A., Gopalan, R., & Jones, 2021).

Es importante mencionar que el clima organizacional influye de manera positiva en el desarrollo o desenvolvimiento del trabajador, beneficiando en el desarrollo de actividades, debido a que, si el clima laboral es positivo o desde la perspectiva del trabajador lo ve así, este mismo realizará de manera correcta los trabajos impuestos (López, 2021).

Por lo que, un clima laboral justo y equitativo no solo mejora la moral de los empleados, sino también reduce la rotación de personal y aumenta la lealtad hacia la organización, por lo tanto, algunos estudios recientes subrayan la importancia de evaluar y mejorar continuamente el clima laboral para promover un entorno de trabajo saludable y efectivo (Kuenzi y Schminke, 2020).

Según Galavis y Gutiérrez (2022), las dimensiones para realizar las mediciones con respecto al clima laboral que tomaron en cuenta en su estudio fueron las siguientes: orgullo de pertenencia, trabajo personal, administración, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, comunicación, supervisión, ambiente físico y cultural, supervisión y promoción.

En cambio, en el estudio realizado por (Villafuerte, Viteri, & López, 2021) las dimensiones que toman en cuenta para el análisis del clima organizacional o laboral son las siguientes: autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

Por otra parte, en la investigación realizada por Trigozo, Sanchez, Troya y Cruz, (2022) las dimensiones que se tomaron en cuenta fueron cinco, las cuales son: condiciones

laborales, clima laboral, comunicación, involucramiento, supervisión y autorrealización. En este estudio utilizaron la medición “Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)”.

Adicionalmente en el estudio ejecutado por Herrera & Núñez (2021) identificaron las dimensiones para el análisis y medición del clima laboral fueron: clima psicológico y cultura organizacional.

Según los estudios de Daza, Beltrán y Silva (2021), el clima organizacional se hizo a través del análisis de 4 dimensiones que estaban analizados por 24 ítems, esto dio como resultado que el clima organizacional es favorable, los factores más relevantes para los empleados fueron el salario, buen trato, posibilidades de superación y trabajo en equipo.

El estudio realizado por Solórzano, Parra, Espinoza, y Macías (2020), fue realizado mediante un cuestionario tipo escala Likert dando como resultado que el clima laboral influye en el desempeño laboral asociado a carga horaria, baja remuneración y comunicación, entre otros.

Según el proyecto de (Hernández, Clavijo, & Mendoza, 2023) que se empleó a través de un cuestionario que constaba de 56 ítems agrupado por 9 escalas, el resultado reflejó que predomina una percepción positiva del clima laboral en la empresa.

En cambio, en el estudio realizado por (Yslado, Ramírez, García, & Arquero, 2021). El cuál fue ejecutado mediante un escala y análisis factorial, dando como resultado que las variables en relación con el clima laboral son asociadas a procesos psicológicos.

Otro estudio empírico realizado por Lee, Park y Kwon (2020) examinó la relación entre el clima laboral y la productividad de los empleados, mediante el uso de análisis de regresión múltiple, estos autores demostraron que un clima laboral caracterizado por una comunicación clara, liderazgo participativo, conduce a un aumento en la productividad.

Por otro lado, el cuestionario de Litwin y Stringer es una herramienta valiosa para evaluar el clima organizacional, proporcionando una visión integral de los factores que afectan el entorno de trabajo, por lo tanto su aplicación permite a las organizaciones realizar mejoras efectivas basadas en datos empíricos (Hobfoll, 2021).

Por esta razón, se identifica que el cuestionario de Litwin y Stringer proporciona una evaluación comprensiva del clima organizacional porque mide dimensiones clave como la motivación, el apoyo, la comunicación, la participación, la innovación, la justicia organizacional y la disponibilidad de recursos. Estas dimensiones juegan un papel crucial en la percepción de los empleados sobre su entorno laboral (Deci, & Ryan, 2019).

4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación

La presente sistematización se centra en analizar el clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2024. Se pretende identificar los aspectos específicos del ambiente de trabajo que impactan en la satisfacción laboral, la motivación, la comunicación interna, las relaciones interpersonales y el bienestar general de los empleados. La delimitación de esta sistematización aborda en profundidad cada uno de estos factores, evitando una perspectiva demasiado amplia que podría llevar a omitir detalles importantes del proceso. Al situar la experiencia en este período exacto, se garantiza una evaluación rigurosa y contextualizada del clima laboral en Vilservi.

5. Metodología

La metodología de la presente sistematización es cualitativa de tipo fenomenológica de diseño descriptivo. Según Espinoza (2020), el estudio cualitativo, se caracteriza por establecer cierto tipo de relación entre investigador y participante, aquí también interviene la ética como un garante científico en las investigaciones con la finalidad de aportar en los

resultados del trabajo que se realice. El tipo de estudio descriptivo, el investigador se limita en evaluar la distribución de una investigación de una población en específico, teniendo en cuenta la presencia del factor ambiental. Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). El diseño fenomenológico se basa en la experiencia vivida de los individuos, lo cual lo hace relevante en una metodología adecuada según el instrumento que se vaya a utilizar, esto dependerá de los resultados que se desean obtener. M.C López (2022).

La muestra es de tipo por conveniencia, en la cual estarán 10 sujetos, compuesta por 8 personas de género masculino y 2 personas de género femenino, cuyas edades oscilan entre los 25 y 50 años. Este tipo de muestreo permite seleccionar participantes de manera intencional, basándose en criterios específicos que faciliten la recolección de datos relevantes para el estudio. A estos sujetos de investigación se les aplicará la escala de Litwin y Stringer, que es una escala para medir el clima laboral, dicha escala tiene 9 dimensiones, que son estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares de desempeño, apoyo, conflicto e identidad, las cuales están divididas en 53 preguntas. (Litwin & Stringer, 1968).

6. Preguntas Clave

Preguntas de inicio:

¿Cómo perciben los empleados de Importaciones Vilservi el clima laboral actual en la empresa?

¿Se percibe el mismo clima laboral tanto en género masculino como femenino en la empresa Importaciones Vilservi??

¿El clima laboral en Importaciones Vilservi es prioritario para la empresa?

Preguntas interpretativas:

¿De qué manera las dimensiones estructura, responsabilidad y recompensa influyen en el clima laboral Importaciones Vilservi?

¿Cómo varía la percepción del clima laboral entre los trabajadores de la empresa Importaciones Vilservi y qué factores podrían explicar estas diferencias?

¿De qué manera las prácticas de comunicación abierta entre los empleados y la dirección afectan al clima laboral en el trabajo en la empresa Importaciones Vilservi?

Preguntas de cierre:

¿Cuáles fueron los principales hallazgos sobre el clima laboral en la empresa de Importaciones Vilservi?

¿Qué recomendaciones específicas se pueden implementar para fortalecer las áreas del clima laboral identificadas como problemáticas en la empresa de Importaciones Vilservi?

¿Cómo se puede establecer un proceso continuo de evaluación y mejora del clima laboral en Importaciones Vilservi para mantener un ambiente de trabajo positivo a largo plazo?

7. Organización y procesamiento de la información

La información recolectada para realizar el trabajo de sistematización, se realizó en tres momentos: con el empleo de una herramienta esencial para llegar a los resultados requeridos.

Primer momento: Tuvimos varias reuniones con nuestro tutor de sistematización, en el primer encuentro nos indicó la estructura del proyecto y como debíamos realizarlo, las demás reuniones se basaron en las revisiones el proyecto: tema, objetivos. Así también

tuvimos la inserción en la empresa Importaciones Vilservi, en la cual constó de un recorrido y reconocimiento de las instalaciones, tuvimos el primer acercamiento con la persona encargada del manejo del personal, en el cual nos supo indicar que la empresa está constituida por 16 trabajadores, en el cual se dividen en 4 mujeres y 12 hombres. A esta misma persona se le explicó que para llegar a obtener los resultados requeridos íbamos a utilizar una encuesta llamada Escala de Litwin y Stringer, en el cual se les dio una explicación breve en qué consistía esta.

Al finalizar la explicación, se entregó la documentación necesaria como: carta de compromiso y plan de trabajo, en el cual indicaba el tema elegido que es: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el período 2024, también se pidió autorización tanto de los trabajadores como del gerente para poder aplicar la encuesta mencionada anteriormente.

Segundo momento: Seguimos con el proceso de la formación de la información, para eso retomamos el proceso de investigación, hubo un segundo acercamiento con el personal de la empresa, esta vez de manera más formal, las dos personas encargadas de la sistematización nos presentamos e indicamos el objetivo de este trabajo de sistematización, luego de eso tuvimos una reunión con el gerente el cual nos detalló cual es la situación actual de la empresa en relación al clima laboral.

Así mismo se explicó que luego de esa reunión tendrían que autorizar y firmar un consentimiento informado, se procedió a tomar la encuesta, se hizo explicación previamente a lo cual a todos los trabajadores les quedó claro, para realizar la prueba se les indicó que tenían un tiempo máximo de 20 minutos.

Tercer momento: Revisión de los datos y resultados obtenidos de las encuestas impartidas, con la finalidad de llegar a resultados válidos y certeros en relación al clima

laboral de la empresa Importaciones Vilservi. Cabe recalcar que para realizar la encuesta mencionada anteriormente se utilizaron conocimientos teóricos, que no supere a 5 años anteriores, para realizar este trabajo elegimos la teoría de Litwin y Stringer el cuál sus propuestas están relacionadas al clima laboral

Como siguiente paso, realizamos la calificación de la encuesta impartida tomando en cuenta ciertos parámetro, como las dimensiones y número de preguntas, en la cual nos ayudó con resultados más certeros, después ya con la información recolectada realizamos la justificación e interpretación, que abarca las repuestas de los trabajadores de la empresa y para finalizar la conclusión que se explica los resultados obtenidos de una manera breve, se continuó con los demás puntos del proceso de sistematización, como conclusiones y recomendaciones y anexos.

8. Análisis de la Información.

Sujeto 1; ocupación: mensajero, en la dimensión estructura, obtuvo un total de 2.4, dando como resultado un clima laboral regular, en la dimensión responsabilidad, obtuvo una puntuación de 3 puntos dando como resultado clima laboral bueno, en la dimensión recompensa, en cambio obtuvo un resultado de 2.5 que refleja un clima laboral bueno, así también en la dimensión de riesgo, el individuo obtuvo una puntuación de 2.2 como la dimensión pasada también refleja un clima laboral bueno, la siguiente dimensión es la de calor que obtuvo una puntuación de 2.4 lo que indica que presenta un clima laboral regular, en la dimensión desempeño obtuvo un puntaje de 3.33 estableciendo un clima laboral bueno; la siguiente dimensión es apoyo, que expresó un resultado de 2.40 que lo sitúa como un clima laboral regular, la dimensión conflicto obtuvo una puntuación de 2.40 lo que nos indica que presentan un clima laboral regular, y para finalizar está la dimensión identidad, con un total de 2.50 lo que demuestra que para el sujeto 1 el clima laboral es bueno. (ver anexo 1.1).

En el caso del sujeto 2; ocupación: vendedor, en la primera dimensión de estructura, reflejó como resultado de 3, eso quiere decir que tiene un clima laboral bueno, en la dimensión de responsabilidad , tuvo un total de 2.88, lo que califica como un clima laboral bueno, por un lado la dimensión de recompensa tuvo un total de 2.83 lo que da como resultado un clima laboral bueno, por el contrario la dimensión de riesgo logró un resultado de 2.80, es decir un clima laboral bueno, por consiguiente la dimensión de calor adquirió un total de 3, o sea tiene un clima laboral bueno, de allí tenemos a la dimensión de desempeño dando un total de 2.83 este sujeto presenta un clima laboral bueno, por su parte la dimensión de apoyo tuvo un total de 3.20 es decir un clima laboral bueno, con respecto a la dimensión conflicto el individuo obtuvo un resultado de 2.80, es decir un clima laboral bueno y concretizando con la dimensión identidad, dando un total de 3, que nos indica que el individuo obtuvo un clima laboral bueno. (ver anexo 2.1).

Por otro lado, el sujeto 3; ocupación: vendedor, en la dimensión estructura tuvo un total de 1.9 , que nos indica un clima laboral regular, la siguiente dimensión es de responsabilidad .dando como resultado 2.14, lo que nos da a entender que la persona presenta un clima laboral regular, luego está la dimensión recompensa, tuvo un resultado de 2 que nos indica que tiene un clima laboral regular, la siguiente dimensión es la de riesgo, nos dio como resultado un total de 2.80 , el sujeto tiene un clima laboral bueno, por consiguiente está la dimensión calor, dio un total de 2, lo que refleja que el sujeto tiene un clima laboral regular, en la dimensión desempeño estableció un total de 3.5 así mismo el sujeto presenta un excelente clima laboral, de la misma manera está la dimensión apoyo, en la cual presentó un total de 2.60, es decir un clima laboral bueno, por consiguiente la dimensión conflicto tuvo un total de 3, lo que se puede indicar que tiene un clima laboral bueno y para finalizar está la dimensión identidad,

con un puntaje de 2, lo que asumimos que el sujeto presenta un clima laboral regular, que nos indica que el individuo obtuvo un clima laboral regular. (ver anexo 3.1).

El sujeto número cuatro; ocupación técnico, en la dimensión estructura obtuvo un total de 2.6, lo que indica que tiene un clima laboral bueno, así mismo en la dimensión responsabilidad dio un resultado de 2.86, lo que nos da a entender que el sujeto tiene un clima laboral bueno, a continuación está la dimensión recompensa en la cual dio un total de 1.5 lo que indica que presenta un clima laboral regular, luego está la dimensión de riesgo en la que reflejó un total de 2.60 lo que significa que presenta un clima laboral bueno, para proseguir está la dimensión de calor este dio una suma de 2.4, esto indica que presenta un clima laboral regular, en la dimensión desempeño arrojó un resultado de 2.83, en esta dimensión indica que tiene un clima laboral bueno, así mismo en la dimensión apoyo dio un total de 1.8, es decir presenta un clima laboral regular, en la dimensión conflicto nos dio un puntaje de 2.8, indica que tiene un clima laboral bueno, para finalizar está la dimensión identidad con un total de 2.75 el individuo tiene un clima laboral bueno, lo que nos indica que el sujeto presenta un clima laboral regular. (ver anexo 4.1).

El sujeto quinto; ocupación: vendedor, en la dimensión estructura tuvo un total de 2.6, lo que da como resultado un clima laboral bueno, en la dimensión responsabilidad obtuvo un resultado de 2.57 eso quiere decir que tiene un clima laboral bueno la siguiente dimensión es la de recompensa con un total de 2.16, lo que significa que tiene un clima laboral regular, prosigue la dimensión riesgo arrojando un total de 2.8 dando a entender que individuo tiene un clima laboral bueno, en la dimensión calor dio un total de 3 dando como resultado un clima laboral bueno, así mismo en la dimensión desempeño dio como resultado 3, es decir presenta un clima laboral bueno, en la dimensión apoyo el sujeto obtuvo un total de 2.6 es decir un clima laboral bueno, proseguimos con la dimensión conflicto nos dio un puntaje de

2.2, este presenta un clima laboral regular, en la dimensión identidad el sujeto obtuvo un total de 2 lo que da a entender que presenta un clima laboral regular, lo que nos da a entender que sujeto presenta un clima laboral bueno. (ver anexo 5.1).

El sujeto sexto; ocupación vendedor, en la dimensión estructura obtuvo un total de , 1.4, es decir presenta un clima laboral malo, la siguiente dimensión es la de responsabilidad , en esta dio un total de 2.43, es decir un clima laboral regular, en la dimensión recompensa dio un total de 1.5 , lo que da a entender que tiene un clima laboral malo, en la dimensión riesgo el resultado fue de 2.4 es decir un clima laboral regular, para continuar está la dimensión calor presenta un total de 2.2, lo que significa que presenta un clima laboral regular, seguidamente está la dimensión desempeño, arrojó como resultado de 3.16 , el sujeto presenta un clima laboral bueno, a continuación está la dimensión apoyo, dio un total de 2, dando a entender que presenta un clima laboral regular, asimismo en la dimensión conflicto se presentó un resultado de 1.8 dando como resultado un clima laboral regular, por otro lado, en la dimensión identidad dio un total de 1, el sujeto presenta un clima laboral malo, es decir el sujeto presenta un clima laboral regular. (ver anexo 6.1).

El sujeto séptimo; ocupación técnico, en la dimensión estructura obtuvo un total de 2.2, es decir presenta un clima laboral regular, la siguiente dimensión es la de responsabilidad, con un total de 2.71, teniendo como resultado un clima laboral bueno, la tercera dimensión es la de recompensa, dando como resultado 2.16, este presenta un clima laboral regular, la dimensión riesgo tuvo un total de 2.6, es decir un clima laboral bueno, la dimensión calor , el sujeto obtuvo un total de 2.2, lo que significa que presenta un clima laboral regular, la siguiente dimensión es de la de desempeño, dio un total de 2.16 dando a entender un clima laboral regular, la dimensión apoyo tuvo un total de 2.4, este presenta un clima laboral regular, en la dimensión conflicto obtuvo un total de 2.6, es decir un clima laboral bueno, para

finalizar en la dimensión identidad tuvo un total de 1.75, presenta un clima laboral regular, es decir el sujeto presenta un clima laboral regular. (ver anexo 7.1).

En la participación del sujeto 8; ocupación: bodeguero, en la dimensión estructura obtuvo un total de 2.4, dando a entender que presenta un clima laboral regular, la siguiente dimensión es la de responsabilidad dando un total de 2.43, es decir tiene un clima laboral regular, prosigue la dimensión recompensa con un resultado de 2 obtiene un clima laboral regular, la dimensión riesgo, dio un total de 2.2 , lo que da a entender que tiene un clima laboral regular, la dimensión calor, obtuvo un total de 2.2 , es decir presenta un clima laboral regular, la siguiente dimensión es la de desempeño con un total de 2.33, con un clima laboral regular, la dimensión de apoyo obtuvo un total de 2.2, dando a entender que presenta un clima laboral regular, prosiguiendo con un total de 2.6 se sitúa la dimensión conflicto indicando un clima laboral bueno, la dimensión identidad obtuvo un total de 2.50, con un clima laboral bueno, el sujeto presenta un clima laboral regular. (ver anexo 8.1).

El sujeto 9; ocupación: técnico, en la dimensión estructura tuvo un total de 2.5, presenta un clima laboral bueno, la siguiente dimensión es la de responsabilidad con un total de 2.57, lo que los sitúa como un clima laboral bueno, la dimensión recompensa obtuvo un total de 1.67, es decir presenta un clima laboral regular, la dimensión riesgo obtuvo un total de 2.6, dando a entender que presenta un clima laboral bueno, en cambio en la dimensión calor se dio un resultado de 2.2, es decir presenta un clima laboral regular, continuando con la dimensión desempeño, podemos observar que presenta un total de 2.5 el sujeto presenta un clima laboral bueno, la dimensión apoyo obtuvo un total de 2.4 , es decir tiene un clima laboral regular, la siguiente es la dimensión conflicto con un total de 2, se observa un clima laboral regular y en la dimensión identidad dio un total de 2.25, con un clima laboral regular, es decir el sujeto presenta un clima laboral regular. (ver anexo 9.1).

Para finalizar en el sujeto 10; ocupación: técnico, se obtuvo en la dimensión estructura un total de 2.6, es decir presenta un clima laboral bueno, en la dimensión responsabilidad, el sujeto obtuvo un total de 3, se observa un clima laboral bueno, prosiguiendo con la dimensión recompensa, reflejó un total de 1.83 con un clima laboral regular, la siguiente dimensión es la de riesgo con un total de 2.2 se proyecta un clima laboral regular, en la dimensión calor dio un resultado de 3.4, asimismo presenta un clima laboral bueno, en la dimensión desempeño se obtuvo un total de 3.5 , obteniendo un clima laboral excelente, no obstante en la dimensión apoyo se pudo verificar un total de 2.6 teniendo como resultado bueno en clima laboral, la dimensión conflicto se pudo observar un total de 2.2 , generando un clima laboral regular, la dimensión identidad obtuvo un total de 1.5, dando a entender que el sujeto presenta un clima laboral regular, es decir el sujeto presenta un clima laboral bueno. (ver anexo 10.1).

En general los resultados muestran que el clima laboral de la empresa Importaciones Vilservi es regular, las dimensiones en las que se destacaron estos resultados fueron la de estructura, recompensa, apoyo, conflicto e identidad; por lo contrario en las dimensiones de responsabilidad, riesgo, calor y estándar de desempeño, presentan un clima laboral bueno, 6 de los 9 nuevos sujetos obtuvieron un clima laboral regular, mientras que 4 de ellos obtuvieron un clima laboral bueno.

También se observan algunas diferencias entre departamentos y niveles jerárquicos que merecen atención. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para desarrollar estrategias específicas de mejora del clima laboral en la empresa.

Capítulo 2

9. Justificación

La presente sistematización tiene el propósito de analizar el clima laboral de la empresa Importaciones Vilservi, debido a que es relevante para conocer el tipo de clima laboral de la misma, para así poder analizar ciertas discordancias entre compañeros de trabajo y visualizar qué aspectos se podrían manejar para la sana convivencia entre pares. Este análisis permitirá entender la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo y establecer medidas concretas para mejorar el ambiente laboral.

En estudios previos como, el estudio de Villanueva (2022) resalta que el clima laboral es clave para crear un vínculo sólido entre el trabajador y la empresa, lo cual fomenta un mayor compromiso con las tareas realizadas y la organización en general. Este aspecto es particularmente relevante en Importaciones Vilservi, ya que mejorar la conexión entre los empleados y sus responsabilidades puede incrementar tanto la satisfacción como la eficiencia, creando un ambiente de trabajo más armónico y colaborativo.

Además, la relevancia de esta sistematización se ve reforzada por estudios comparativos como el realizado por Garboa Mora & Tingo Cevallos (2022), quienes encontraron que en empresas con un clima laboral favorable, como en el caso de Acorvol, los empleados mostraban un compromiso y rendimiento superiores. Contrastar los resultados de Vilservi, donde predominan calificaciones de clima laboral regular, con los de Acorvol, que presenta un ambiente laboral bueno a muy bueno.

Oláz Ángel (2019) también menciona que el clima laboral es un fenómeno dinámico que cambia con el tiempo, y que es necesario realizar evaluaciones periódicas para mantener un entorno saludable. La implementación de estrategias basadas en estas evaluaciones puede

prevenir el deterioro del clima laboral en Importaciones Vilservi. Este enfoque proactivo es clave para abordar las áreas problemáticas antes de que afecten negativamente a los empleados y a la organización en su conjunto.

Finalmente, un contraste con el estudio de Pilligua & Ureta (2019) sobre la empresa HARDEPEX refuerza la justificación de esta sistematización. Al igual que en Importaciones Vilservi, HARDEPEX enfrenta desafíos en el liderazgo y en la carrera profesional de sus empleados, áreas que afectan directamente el clima laboral. Ambos estudios sugieren que el desarrollo de estrategias de liderazgo y motivación puede mejorar significativamente el ambiente laboral y, por ende, la productividad de la organización.

10. Caracterización de los beneficiarios

Los beneficiarios del proyecto de sistematización tienen una muestra de 10 sujetos, conformado por 10 personas de género masculino su edad comprende de los 18 a 66 años, actualmente 4 personas de género masculino se desempeñan en el área de taller, 4 personas de género masculino son vendedores, 1 persona de género masculino es mensajero y para finalizar 1 persona de género masculino se encarga del área de bodegas

11. Interpretación

El estudio realizado en la empresa Importaciones Vilservi evaluó el clima laboral de 10 empleados en diversas dimensiones, permitiendo obtener una visión clara del ambiente de trabajo en la organización. Los resultados generales muestran que el clima laboral es considerado regular, aunque se aprecian variaciones en función de las distintas dimensiones y de los empleados. Este análisis detallado permite identificar tanto áreas de oportunidad como fortalezas en el entorno laboral.

Entre las principales dimensiones evaluadas, aquellas que presentan un clima laboral regular incluyen la estructura, recompensa, apoyo, conflicto e identidad. Estas áreas sugieren que, si bien los empleados encuentran un entorno funcional, existen aspectos que podrían mejorar para generar una mayor satisfacción en el lugar de trabajo. Por otro lado, las dimensiones de responsabilidad, riesgo, calor y estándares de desempeño fueron evaluadas como buenas, lo que indica que en estas áreas específicas los empleados sienten un mayor grado de confort y motivación.

Un aspecto clave en la distribución de los resultados muestra que 6 de los 9 nuevos empleados evaluados perciben el clima laboral como regular, mientras que 4 lo califican como bueno. Estas diferencias también se manifiestan en función de los departamentos y los niveles jerárquicos, lo que subraya la importancia de realizar un análisis más profundo en cada uno de estos segmentos para identificar las causas de las variaciones y buscar estrategias personalizadas que mejoren el ambiente laboral en todos los niveles.

Contraste con Sistematización de Clima Laboral en Acorvol (Garboa Mora & Tingo Cevallos, 2022)

El contraste de los resultados de Importaciones Vilservi y Acorvol destaca diferencias significativas en el clima laboral general de ambas organizaciones. En Importaciones Vilservi, el clima laboral es evaluado como regular, con 6 de 9 nuevos empleados reportando este nivel, mientras que solo 4 empleados calificaron el clima como bueno. En contraste, Acorvol presenta un clima laboral consistentemente positivo, con todos sus trabajadores alcanzando puntuaciones que van de 73 a 89, lo que sitúa el ambiente de trabajo en un rango de bueno a muy bueno. Este contraste inicial revela que Acorvol mantiene una experiencia laboral más

uniforme y favorable, mientras que Importaciones Vilservi enfrenta una mayor variabilidad en la percepción de su entorno laboral.

Al profundizar en los resultados por dimensiones, las diferencias se hacen aún más evidentes. Importaciones Vilservi presenta un clima laboral regular en áreas clave como estructura, recompensa, apoyo, conflicto e identidad, mientras que las dimensiones de responsabilidad, riesgo, calor y estándar de desempeño son evaluadas como buenas. En comparación, Acorvol muestra resultados más positivos en motivación, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y satisfacción, donde la mayoría de estos indicadores están en niveles de bueno a muy bueno, con una destacada calificación en comunicación y satisfacción. Esto sugiere que Acorvol ha desarrollado una cultura organizacional más centrada en la interacción personal y el bienestar de sus empleados, mientras que Vilservi se enfrenta a desafíos en áreas fundamentales del ambiente laboral.

En cuanto a los puntos fuertes de cada empresa, Importaciones Vilservi destaca en responsabilidad, riesgo, calor y estándar de desempeño, mostrando fortalezas en dimensiones relacionadas con la productividad y la estructura organizacional. Por otro lado, Acorvol brilla en comunicación, satisfacción y trabajo en equipo, con un enfoque más claro en la cohesión entre sus empleados y en el reconocimiento del valor del trabajo colaborativo. Este contraste en las áreas de fortaleza refleja enfoques distintos en la gestión del ambiente laboral: Vilservi parece priorizar el rendimiento, mientras que Acorvol favorece la comunicación efectiva y la satisfacción del equipo.

Las áreas de mejora también muestran contrastes importantes. Importaciones Vilservi tiene un mayor número de dimensiones que necesitan atención, incluyendo estructura, recompensa, apoyo, conflicto e identidad. En Acorvol, las mejoras son menos numerosas y

están enfocadas principalmente en el liderazgo, donde algunos casos específicos presentan áreas de oportunidad. Las recomendaciones para Vilservi son más amplias y requieren un enfoque profundo en mejorar las dimensiones regulares, mientras que Acorvol se beneficia de ajustes menores que optimicen su buen clima laboral.

Contraste con Estudio sobre el Clima Laboral realizado por Oláz Ángel, 2019

Al contrastar este estudio con el análisis teórico de Oláz Ángel, es evidente que ambos enfoques coinciden en algunos aspectos y se complementan en otros. Ambos estudios reconocen que el clima laboral es multidimensional, coincidiendo en la importancia de evaluar varias dimensiones para obtener una visión completa del ambiente de trabajo. Sin embargo, una diferencia significativa radica en la temporalidad del análisis. Mientras que el estudio de Vilservi ofrece una visión estática, Oláz enfatiza que el clima laboral es un proceso dinámico que cambia con el tiempo. Como recomendación, sería conveniente que Importaciones Vilservi implementara evaluaciones periódicas para capturar estos cambios y reaccionar de manera más ágil a las necesidades de sus empleados.

El estudio de Oláz también sugiere que la capacidad de anticipación puede ser clave para prevenir la degradación del clima laboral. En este sentido, Vilservi podría adoptar estrategias preventivas basadas en los resultados actuales, sobre todo en las dimensiones calificadas como regulares, para mejorar el ambiente laboral antes de que se deteriore más.

Por último, ambos estudios coinciden en que el clima laboral afecta diferentes niveles de la organización. Las diferencias observadas en los departamentos y niveles jerárquicos en Vilservi reflejan esta realidad, lo que subraya la importancia de realizar un análisis más profundo en cada uno de estos niveles para identificar las necesidades específicas. Asimismo, el autor sugiere que se deben analizar los síntomas de deterioro del clima laboral y vincularlos

a variables subyacentes. Aplicar este enfoque en Importaciones Vilservi podría ayudar a profundizar el análisis de las dimensiones regulares, permitiendo identificar las causas de los problemas y desarrollar soluciones efectivas.

Contraste con Clima Laboral HARDEPEX Cía. Ltda. (Pilligua & Ureta, 2019)

El clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi es mayormente regular, con algunas dimensiones clave como estructura, recompensa, apoyo, conflicto e identidad mostrando áreas de mejora. Mientras tanto, dimensiones como responsabilidad, riesgo, calor y desempeño presentan un clima laboral bueno, aunque de manera inconsistente a lo largo de los diferentes sujetos evaluados.

Contrastando estos resultados con lo expuesto en el análisis de HARDEPEX Cía. Ltda., se identifica una problemática similar en cuanto al clima laboral. En HARDEPEX, el diagnóstico también reveló que el clima laboral es subóptimo, calificando con un 58% en la categoría de mejora. Los principales factores que requieren atención son la carrera profesional y el liderazgo, que al igual que en Importaciones Vilservi, se encuentran limitados por la falta de promoción y la falta de colaboración entre superiores y subordinados.

Ambas organizaciones presentan desafíos en la comunicación interna, la motivación y el desarrollo profesional, lo que sugiere que, en ambos casos, la implementación de estrategias de mejora en estas áreas podría tener un impacto positivo en la productividad y el ambiente laboral. Es relevante notar que tanto en HARDEPEX como en Importaciones Vilservi, el liderazgo y el reconocimiento profesional son aspectos que se mencionan como áreas prioritarias para la mejora del clima laboral.

12. Principales logros de aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

En el proceso del proyecto de sistematización de experiencia hubo muchos aprendizajes, pero la que más sobresale es la cooperación y comunicación entre compañeras. En la empresa lo que más resaltó fue la capacidad de los trabajadores a la hora de realizar la encuesta sin mayor dificultad.

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

Durante este proceso, se aprendió la planificación, así también la aplicación de la encuesta elegida: de Litwin y Stringer así mismo tener la capacidad de interpretar y analizar los resultados obtenidos de la encuesta, la capacidad de redactar un informe teniendo y eligiendo como referencia a autores vigentes.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos e intervención?

En la parte académica aportó en ámbito teórico, práctico y social, debido a que para integrar toda esta información se tuvo que realizar una investigación previa, para tomar la encuesta tuvimos que desarrollar habilidades sociales a la hora de interactuar entre los participantes y práctico a la hora de tabular los resultados individuales y grupales.

Todos estos conocimientos aportaron a la hora de identificar y descubrir las distintas habilidades de las personas y así mismo las discordancias que puedan existir, esto en lo que podemos identificar como experiencias positivas.

Y en relación a experiencias negativas, la única que se presentó fue que dos de las personas a los que se les aplicó la encuesta se veían un poco apresuradas por finalizar dicha encuesta.

Alternativas para situaciones similares.

Lo que realizaría igual sería la elección del personal a la cual se le tomó la encuesta debido a su predisposición, ya que eso influye de manera positiva a la hora de recolección de datos. Y en relación a que cambiaría podría ser más ágil a la hora de tomar la encuesta de Litwin y Stringer.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

Como producto podemos nombrar como tal al proyecto de sistematización, y a lo que integra esto, como tema, objetivos, metodología, eje de intervención, interpretación, justificación y en la parte prácticas está la aplicación de la encuesta y la tabulación de resultados.

¿Cuál de los objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

El objetivo propuesto fue analizar el clima laboral de la empresa Importaciones Vilservi, el cual fue logrado en su totalidad, con la integración de conceptos basados en conceptos de teorías no mayores a 5 años, y la integración del test de Litwin y Stringer, el cual no dió como resultado que la empresa presenta un clima laboral bueno.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o investigación?

No se observó ningún riesgo en la empresa Importaciones Vilservi.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Elegimos al instrumento que se aplicó en esta ocasión, debido a que este permite la recolección de información, para así llegar a una conclusión final, que fue la siguiente: la empresa Importaciones Vilservi, presenta un clima laboral regular.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuáles se trabajó o para el grupo de investigación?

Los elementos innovadores pueden presentar desafíos adicionales, el análisis del clima laboral se realizó en una importadora, no encontramos estudios que se hayan hecho de manera similar o en otras importadoras para analizar el clima laboral, además nunca antes en la empresa se habían aplicado alguna encuesta para medir el clima laboral.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

El impacto de un proyecto o investigación en la salud mental fue la introducción previa al proceso de sistematización que íbamos a llevar a cabo en la empresa, así mismo la implementación de la encuesta.

13. Conclusiones y recomendaciones

Como conclusión podemos indicar que para realizar este proyecto de sistematización se utilizó un instrumento, denominado encuesta de Litwin y Stringer, con la finalidad de recoger información y poder descubrir qué tipo de clima laboral presentan los trabajadores de la empresa Importaciones Vilservi.

Recogiendo información de la encuesta se pudo observar que por lo general los trabajadores que integran la empresa poseen un clima laboral regular, recogiendo a la

información de los 10 sujetos que realizaron la encuesta y teniendo en cuenta las diferentes repuestas que acotaron, en relación a las 9 dimensiones de la encuesta

Como recomendación a la empresa debe reforzar ciertas áreas, como la toma de decisiones y la dirección de sus superiores, así mismo establecer estrategias como talleres grupales e individuales.

14. Bibliografía

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- DeWalt, K. M., & DeWalt, B. R. (2011). Participant observation. In R. L. R. B. H. C. M. H. G. (Ed.), *Handbook of qualitative research methods for psychology and the social sciences* (pp. 232-244). Routledge.
- Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage Publications.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (2008). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. University of Chicago Press.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage Publications.
- Sandelowski, M. (2000). Whatever happened to qualitative description? *Research in Nursing & Health*, 23(4), 334-340.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.

- González, L. M. (2021). Muestreo por conveniencia en la investigación social: Ventajas y limitaciones. *Revista de Métodos de Investigación Social*, 15(2), 45-59.
- Pérez, R. M. (2022). Aplicación de escalas psicométricas en estudios organizacionales. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 28(3), 90-104.
- López Ana (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil.
- Santamaria Juan (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.
- Unir. (2023). *Clima laboral organizacional*. Recuperado el 21 de agosto de 2023, de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Redalyc. (s.f.-b). *El método fenomenológico en investigación educativa* Recuperado el 21 de agosto de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/1341/134175706011/html/>
- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa Guayaquil 2011-2015, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Cuestionario de*. Edu.co. Recuperado el 21 de agosto de 2024, de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/5d6c1d46-3f88-4fa4-842d-432fa6c5e983/content>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Edu. Pe. (2024). *Título del documento*. Recuperado el 21 de agosto de 2024, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109249/Villanueva_CIC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IMPORTACIONES VILSERVI. (n.d.). *Título del documento o página*. Recuperado de <https://importacionesvilservi.com/>

Lopez Sánchez, N. (2024). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS*. Recuperado el 25 de agosto de 2024, de <https://www.researchgate.net/profile/Nohra-Lopez>

Lopez Sánchez, N. (s.f.-a). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS*. Recuperado el 25 de agosto de 2024, de <https://www.researchgate.net/profile/Nohra-Lopez>

Baker, E. A., Gopalan, R., & Jones, A. (2021). Impact of work climate on employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 225–239. <https://doi.org/10.1037/ocp0000270>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Hobfoll, S. E. (2021). The conservation of resources theory: Its implications for stress, health, and resilience. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/ocp0000270>

Garboa Mora, K. E., & Tingo Cevallos, N. D. (2022). *Sistematización de experiencias: Análisis del clima laboral en la Asociación Coordinadora del Voluntariado “ACORVOL” en*

el periodo de mayo a noviembre del 2022. Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24766/1/UPS-GT004295.pdf>

Olaz, Á. (2019). El clima laboral en cuestión: Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas: Estudio caso Hardepex Cía. Recuperado de Universidad El Bosque, Colombia: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

15. Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado

Sujeto 1



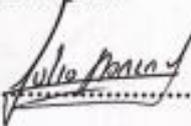
Consentimiento Informado

Yo... Julio Cesar Paredes Chavez declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **"Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el período 2024"**. Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante


.....

Anexo 1.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	Julio Paredes		
EDAD	53		
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO <input type="checkbox"/>

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas		X		
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas		X		
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones		X		
4. Conozco claramente las políticas de esta organización			X	
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización			X	
6. En esta organización no existen muchos papeles para hacer las cosas.				X
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).			X	
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				X
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.			X	

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.			X	
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.			X	
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.			X	
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.			X	
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				X
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				X
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.			X	
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.		X		
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.		X		
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.		X		
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.			X	
21. En esta organización hay muchísima crítica.			X	
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	X	X		
23. Cuando cometo un error me sancionan.			X	
DESAFIOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.		X		
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.		X		
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la			X	
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.			X	
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.		X		
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.		X		
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.		X		
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.		X		
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.			X	
33. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.			X	
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.		X		
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				X
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.			X	
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.			X	

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	X			
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.				X
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				X
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.		X		
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.		X		
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.		X		
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	X			
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				X
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				X
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.			X	
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.		X		
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.			X	
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.			X	
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.			X	
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.			X	
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.			X	

Anexo 2: Consentimiento informado

Sujeto 2



Consentimiento Informado

Yo, Luis Ferras Morales declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **"Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024"**. Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las repuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

Anexo 2.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Eduardo Torres Henales		
EDAD	66 años		
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO <input type="checkbox"/>

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas			X	
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas			X	
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones			X	
4. Conozco claramente las políticas de esta organización			X	
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización			X	
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.			X	
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).		X		
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.		X		
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.		X		

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.			X	
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.			X	
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él			X	
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.			X	
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.			X	
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.			X	
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.		X		
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.		X		
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.			X	
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.			X	
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.			X	
21. En esta organización hay muchísima crítica.		X		
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.		X		
23. Cuando cometo un error me sancionan.		X		
DESAFIOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.		X		
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.			X	
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la			X	
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.			X	
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.			X	
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.			X	
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.			X	
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	X		X	
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	X			
33. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.			X	
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.			X	
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.			X	
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	X			
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.			X	

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.		X		
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.			X	
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.		X		
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.			X	
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.		X		
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				X
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.			X	
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.		X		
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.			X	
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				X
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.			X	
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				X
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.			X	
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.			X	
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.		X		
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.		X		

Anexo 3: Consentimiento informado

Sujeto 3



Consentimiento Informado

Yo, Angel Ayerbe Garcia.....declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **"Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el período 2024"**. Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las repuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

Angel Ayerbe Garcia

Ac
Ve

Anexo 3.1

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA
"IMPORTACIONES VILSERVI"**

NOMBRES Y APELLIDOS	Ayra/Ayraibe Garcia		
EDAD	?	31	
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/> FEMENINO	<input type="checkbox"/>

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas		X		
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas		X		
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones		X		
4. Conozco claramente las políticas de esta organización		X		
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización		X		
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.			X	
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				X
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				X
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				X

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.			X	
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.			X	
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.			X	
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				X
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo.				X
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.				X
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				X
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				X
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	X			
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	X			
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.			X	
21. En esta organización hay muchísima crítica.			X	
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.			X	
23. Cuando cometo un error me sancionan.			X	
DESAFIOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.		X		
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.		X		
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la			X	
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.		X		
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.			X	
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.			X	
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.		X		
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.			X	
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.			X	
33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.			X	
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				X
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				X
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				X
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.				X

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.		X		
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.		X		
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.			X	
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.			X	
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.			X	
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.			X	
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.			X	
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				X
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				X
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.			X	X
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.		X		
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	X			
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.	X			
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.			X	
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.			X	
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.			X	

Anexo 4: Consentimiento informado

Sujeto 4



Consentimiento Informado

Yo, Marcel Jonathan Morales Arriaga.....declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **“Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024”**. Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las repuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

Marcel Morales.....

Anexo 4.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	Mabel Jovetta Mendoza Acevedo		
EDAD	33		
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO <input type="checkbox"/>

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuales son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas			X	
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas			X	
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones			X	
4. Conozco claramente las políticas de esta organización			X	
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización			X	
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.		X		
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).			X	
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.			X	
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.			X	

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.			X	
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.			X	
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.			X	
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				X
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo.				X
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.			X	
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.			X	
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.			X	
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.		X		
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	X			
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	X			
21. En esta organización hay muchísima crítica.			X	
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				X
23. Cuando cometo un error me sancionan.		X		
DESAFÍOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.		X		
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.			X	
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la			X	
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.			X	
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.		X		
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.		X		
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.			X	
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.			X	
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.			X	
33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.			X	
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.			X	
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.			X	
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.			X	
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.		X		

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.		X		
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.			X	
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.		X		
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.		X		
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.			X	
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	X			
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	X			
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.			X	
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.			X	
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.		X		
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.			X	
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				X
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.			X	
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.			X	
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.		X		
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.			X	

Anexo 5: Consentimiento informado

Sujeto 5



Consentimiento Informado

Yo FABRICIO CHICHA MOREIRA.....declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **"Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el período 2024"**. Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las repuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

FABRICIO CHICHA MOREIRA

Anexo 5.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	FABRIZIO CHICHA M.		
EDAD	37		
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO <input type="checkbox"/>

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas			X	
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas			X	
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones			X	
4. Conozco claramente las políticas de esta organización			X	
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización			X	
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.			X	
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).			X	
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				X
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.			X	

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.			X	
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.			X	
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.			X	
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.			X	
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.			X	
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.			X	
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.			X	
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.			X	
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.		X		
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.		X		
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.			X	
21. En esta organización hay muchísima crítica.				X
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.			X	
23. Cuando cometo un error me sancionan.			X	
DESAFIOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero con certeza.		X		
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.			X	
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.			X	
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.			X	
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.			X	
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.			X	
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.			X	
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.		X		
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.		X		
33. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.			X	
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.			X	
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.			X	
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.			X	
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.			X	

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.		X		
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.			X	
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.			X	
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.		X		
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.		X		
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.			X	
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.			X	
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.			X	
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.		X		
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.		X		
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.		X		
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.		X		
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.		X		
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.		X		
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.			X	
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.			X	

Anexo 6: Consentimiento informado

Sujeto 6



Consentimiento Informado

Yo, Diego Muillo Jordan declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el período 2024". Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Diego Muillo Jordan", written over a horizontal dotted line.

Anexo 6.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	Diego Muello Jordán		
EDAD	43		
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO <input type="checkbox"/>

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas		X		
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas		X		
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	X			
4. Conozco claramente las políticas de esta organización		X		
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización		X		
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	X			
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				X
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				X
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quién reportar.				X

1. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se amplían.	X			
RESPONSABILIDAD				
1. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				X
2. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.			X	
3. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				X
4. En esta organización salgo adelante cuando tomo iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				X
5. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.			X	
6. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				X
7. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				X
RECOMPENSA				
8. En esta organización existe un buen sistema de recompensa que ayuda a que el mejor ascienda.	X			
9. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	X			
10. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	X			
11. En esta organización hay muchísima crítica.				X
12. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				X
13. Cuando cometo un error me sancionan.				X
DESAFIOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.		X		
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.		X		
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la		X		
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	X			
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	X			
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.			X	
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.		X		
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.			X	
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.		X		
33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.	X			
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.			X	
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.			X	
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.			X	
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.		X		

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				X
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.				X
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.			X	
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.			X	
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.			X	
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.		X		
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	X			
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				X
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.		X		
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	X			
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	X			
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	X			
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.	X			
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	X			
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	X			X
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				X

Anexo 7: Consentimiento informado

Sujeto 7



Consentimiento Informado

Yo, Jorge Bobledo declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024". Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la Universidad Politécnica Salesiana.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las repuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Si. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

Jorge Bobledo P.

Anexo 7.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	JORGE LUIS BARBECCHIO PUMI		
EDAD	48		
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO
		<input type="checkbox"/>	

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas		X		
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas		X		
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones		X		
4. Conozco claramente las políticas de esta organización		X		
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización		X		
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.		X		
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).		X		
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.			X	
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.			X	

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.			X	
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.			X	
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.			X	
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.		X		
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.			X	
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.			X	
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.		X		
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.		X		
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.		X		
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.		X		
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.		X		
21. En esta organización hay muchísima crítica.			X	
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.		X		
23. Cuando cometo un error me sancionan.		X		
DESAFIOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.			X	
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.			X	
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la			X	
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.			X	
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.			X	
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.			X	
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.		X		
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.			X	
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.			X	
33. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.		X		
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.		X		
35. a dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.		X		
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.		X		
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.		X		

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.		X		
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.		X		
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.			X	
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.			X	
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.			X	
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.			X	
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.		X		
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.			X	
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.			X	
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.			X	
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.			X	
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.			X	
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.		X		
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.			X	
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				X
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				X

Anexo 8: Consentimiento informado

Sujeto 8



Consentimiento Informado

Yo... Edwin Daniel Ruiz López declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **"Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024"**. Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

SI. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Edwin Daniel Ruiz López", written over a dotted line.

Anexo 8.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	EDWIN DANIEL RIVERA LÓPEZ		
EDAD	42		
GÉNERO	MASCULINO <input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO	<input type="checkbox"/>

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas			X	
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas			X	
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones		X		
4. Conozco claramente las políticas de esta organización		X		
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización			X	
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.			X	
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).			X	
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.			X	
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.			X	

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.		X		
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.		X		
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.			X	
13. Mis superiores solo traen planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.			X	
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.		X		
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.		X		
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.			X	
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.			X	
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.		X		
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.		X		
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.		X		
21. En esta organización hay muchísima crítica.			X	
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.			X	
23. Cuando cometo un error me sancionan.		X		
DESAFIOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.		X		
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.		X		
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la		X		
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.			X	
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.		X		
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.			X	
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.		X		
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.			X	
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.			X	
33. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.		X		
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.			X	
35. a dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.		X		
35. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.		X		
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.		X		

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.			X	
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.			X	
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.			X	
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.		X		
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.		X		
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.		X		
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.		X		
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.			X	
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.		X		
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.		X		
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.		X		
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.			X	
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.		X		
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.		X		
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.		X		
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.		X		

Anexo 9: Consentimiento informado

Sujeto 9



Consentimiento Informado

Yo... Jos Carlos Andrade Franco declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **"Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024"**. Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las repuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

Jos Carlos Andrade Franco

Anexo 9.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	J.B. Carlos Andrade Franco		
EDAD	25		
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO <input type="checkbox"/>

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas		X		
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas		X		
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones			X	
4. Conozco claramente las políticas de esta organización	X			
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización			X	
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.			X	
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				X
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				X
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.			X	

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	X			
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.			X	
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.			X	
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				X
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.		X		
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.			X	
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.			X	
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.			X	
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	X			
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	X			
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	X			
21. En esta organización hay muchísima crítica.			X	
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				X
23. Cuando cometo un error me sancionan.			X	
DESAFIOS				

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.			X	
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.			X	
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la			X	
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.		X		
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.		X		
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.		X		
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.		X		
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.		X		
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.			X	
33. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.		X		
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.			X	
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.			X	
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.			X	
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.	X			

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	X			
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.				X
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.			X	
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.		X		
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.			X	
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.			X	
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.			X	
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.			X	
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.		X		
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.		X		
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.		X		
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.		X		
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.		X		
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.			X	
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.			X	
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.			X	

Anexo 10: Consentimiento informado

Sujeto 10



Consentimiento Informado

Yo, Jose Lima Ullunueva..... declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "**Sistematización de experiencias: Clima laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024**". Este es un proyecto de sistematización de experiencia que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Entiendo que este estudio busca analizar el **clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en la Empresa Importaciones Vilservi, consiste en responder una encuesta sobre el clima laboral, el cual tendrá una duración de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las repuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo, negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Si. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma participante

.....


Anexo 10.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA "IMPORTACIONES VILSERVI"

NOMBRES Y APELLIDOS	Jose Francisco Lima Dillonuevo		
EDAD	18		
GÉNERO	MASCULINO	<input checked="" type="checkbox"/>	FEMENINO
		<input type="checkbox"/>	

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará una encuesta de clima laboral basándonos en los teóricos Litwin y Stringer, esta consta de 53 ítems. La manera de llenarlo es poniéndole un X en la opción que usted decida, las cuáles son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, esta misma se llena en relación a la situación personal de usted en la empresa.

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas				X
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				X
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones			X	
4. Conozco claramente las políticas de esta organización			X	
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización			X	
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.		X		
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				X
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				X
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.			X	

Act
Ve a

10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.			X	
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				X
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				X
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				X
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.		X		
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				X
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				X
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	X			
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	X			
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.		X		
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.		X		
21. En esta organización hay muchísima crítica.				X
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.		X		X
23. Cuando cometo un error me sancionan.				X
DESAFIOS				

Ac
Ve

24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	X			
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.		X		
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la			X	
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				X
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	X			
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.				X
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.		X		
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	X			
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	X			
33. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.			X	
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				X
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				X
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				X
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.				X

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	X			
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.				X
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				X
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.			X	
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.		X		
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				X
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.		X		
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				X
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.			X	
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.		X		
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				X
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				X
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.			X	
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				X
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.		X		
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				X

A
Vé

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	21- 05-2024
Nombres:	Itati Chuisaca y Michelle Guamán
Nombre del proyecto	Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024
Numero de programa	1
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión realizada por el tutor de sistematización, con la finalidad de explicar a mayor detalle todo el proceso que se realizará.
Lugar - Tiempo utilizado	Universidad Politécnica Salesiana 1 hora – 19 h00 pm a 20h 00 pm.
Para qué lo hice	Con la finalidad de tener claro los parámetros y los lineamientos a seguir.
Personas que intervienen:	Tutor Fabricio Escorza
Resultados	Se eligieron horarios, y próximas actividades a realizar.
Observaciones e impresiones	La reunión ayudó a tener en claro todo el proceso que se iba a realizar,

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	05- 06-2024
Nombres:	Itati Chuisaca y Michelle Guamán
Nombre del proyecto	Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024
Numero de programa	2
¿Qué hice hoy? - Actividad	Encuentro para revisar avances del proyecto de sistematización.
Lugar - Tiempo utilizado	Universidad Politécnica Salesiana 1 hora – 19 h00 pm a 20h 00 pm.
Para qué lo hice	Comenzamos a planificar como realizar el trabajo y empezar a coordinar ideas e ir redactando los primeros puntos como: tema, objetivos.
Personas que intervienen:	Compañeras de sistematización y docente tutor Fabricio Escorza.
Resultados	Estipulamos como íbamos a trabajar, de donde íbamos a sacar la información.
Observaciones e impresiones	En este encuentro logramos iniciar el proyecto con la finalidad de realizar un buen trabajo.

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	10- 07-2024
Nombres:	Itati Chuisaca y Michelle Guamán
Nombre del proyecto	Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024
Numero de programa	3
¿Qué hice hoy? - Actividad	Revisión del avance del proyecto de sistematización.
Lugar - Tiempo utilizado	Universidad Politécnica Salesiana 1 hora – 20 h00 pm a 21h 00 pm.
Para qué lo hice	Con la finalidad de corregir errores cometidos, y así poder mejorar en puntos débiles que presentemos.
Personas que intervienen:	Tutor de sistematización y autoras del proyecto (Michelle Guamán e Itati Chuisaca)
Resultados	Nuestro tutor nos recomendó páginas para buscar y revisar información de nuestro tema y poder reforzar nuestras ideas.

Observaciones e impresiones	Presentamos ciertos errores en la elaboración del proyecto, pero con el propósito de mejorarlos en el transcurso del trabajo.
------------------------------------	---

Diario de campo:4

ANEXO 14

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	02- 08-2024
Nombres:	Itati Chuisaca y Michelle Guamán
Nombre del proyecto	Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024
Numero de programa	4
¿Qué hice hoy? - Actividad	Inserción en la empresa Importaciones Vilservi
Lugar - Tiempo utilizado	Instalaciones de la empresa, en el horario de 14:00 pm a 16:00pm
Para qué lo hice	Obtener información de la empresa, con la finalidad de ir completando información relevante.
Personas que intervienen:	Gerente general Autoras del proyecto de sistematización: Michelle Guamán e Itati Chuisaca.
Resultados	Logramos establecer diálogos con el gerente general, darle a conocer nuestro proyecto y tuvimos acercamientos con algunos trabajadores de la empresa.

Observaciones e impresiones	De los trabajadores con los que conversamos algunos demostraban cierto interés en el proyecto de sistematización.
------------------------------------	---

Diario de campo:5

ANEXO 15

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	02- 08-2024
Nombres:	Itati Chuisaca y Michelle Guamán
Nombre del proyecto	Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024
Numero de programa	5
¿Qué hice hoy? - Actividad	Inducción a los empleados de la empresa, en la que explicamos todo lo relacionado con el clima laboral. Abordamos la importancia del clima laboral, los aspectos que influyen en él.
Lugar - Tiempo utilizado	En la empresa, en el horario de 14:00pm a 15:30pm.
Para qué lo hice	El propósito fue sensibilizar a los empleados sobre la relevancia del clima laboral y prepararlos para participar activamente en el proceso de la sistematización.
Personas que intervienen:	Autoras del proyecto de sistematización: Michelle Guamán e Itati Chuisaca. Tutor de sistematización.

Resultados	Empleados comprendieron la importancia del clima laboral.
Observaciones e impresiones	La respuesta de los empleados fue positiva, y se mostraron interesados en participar en el proyecto.

Diario de campo: 6

ANEXO 16

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	02- 08-2024
Nombres:	Itati Chuisaca y Michelle Guamán
Nombre del proyecto	Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024
Numero de programa	6
¿Qué hice hoy? - Actividad	Revisión y corrección de los puntos que fueron realizados de manera errónea.
Lugar - Tiempo utilizado	Reunión mediante zoom, en el horario de 14:30pm a 15:30pm.
Para qué lo hice	Con el propósito de avanzar en proceso de sistematización
Personas que intervienen:	Autoras del proyecto de sistematización: Michelle Guamán e Itati Chuisaca. Tutor de sistematización.

Resultados	Establecer ideas claras del proceso del proyecto de sistematización.
Observaciones e impresiones	Seguir corrigiendo ciertos errores que se presentan

Diario de campo:7

ANEXO 17

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	16- 08-2024
Nombres:	Itati Chuisaca y Michelle Guamán
Nombre del proyecto	Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024
Numero de programa	7
¿Qué hice hoy? - Actividad	Segundo acercamiento con el gerente de la empresa y con los trabajadores de la misma, tuvimos una reunión con la finalidad de brindar información obtenida en el encuentro pasado, el gerente nos informó la situación actual de la empresa, centrándose en el ámbito laboral de la misma, así mismo se indicó que tendrían que firmar un consentimiento informado todos los que participen en este proyecto, se procedió a tomar el instrumento elegido que fue la encuesta de Litwin y Stringer, previamente se dieron las explicaciones y como se llevará el proceso de este cuestionario.
Lugar - Tiempo utilizado	Instalaciones de la empresa, en el horario de 14:00 pm a 16:00pm
Para qué lo hice	Para centrarnos en el tema en específico del proyecto de sistematización

<p>Personas que intervienen:</p>	<p>Autoras del proyecto de sistematización: Michelle Guamán e Itati Chuisaca.</p> <p>Trabajadores de la empresa</p> <p>Gerente.</p>
<p>Resultados</p>	<p>Aceptación del proceso realizado hasta ese momento por parte de los jefes de la empresa Importaciones Vilservi, así mismo los diez trabajadores de la empresa que participaron en la encuesta se vieron participativos y muy colaborativos a la hora de realizarlos, se logró recoger las encuestas en el tiempo establecido</p>
<p>Observaciones e impresiones</p>	<p>Buena coordinación con mi compañera de sistematización.</p>

Diario de campo:8

ANEXO 18

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	23- 08-2024
Nombres:	Itati Chuisaca y Michelle Guamán
Nombre del proyecto	Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024
Numero de programa	8
¿Qué hice hoy? - Actividad	Revisión de los datos y resultados obtenidos de las encuestas impartidas
Lugar - Tiempo utilizado	Universidad politécnica Salesiana, en el horario de 19:00pm a 21:00pm
Para qué lo hice	Con la finalidad de realizar una recolección de datos, y poder obtener resultados más certeros en relación al instrumento elegido, encuesta de Litwin y Stringer.
Personas que intervienen:	Autoras del proyecto de sistematización: Michelle Guamán e Itati Chuisaca.
Resultados	Recolección de datos requerida.
Observaciones e impresiones	Buena coordinación con mi compañera de sistematización.

Diario de campo:9

ANEXO 19

	<p align="center">OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</p>
<p>DIARIO DE CAMPO</p>	
<p>Fecha:</p>	<p align="center">30- 08-2024</p>
<p>Nombres:</p>	<p align="center">Itati Chuisaca y Michelle Guamán</p>
<p align="center">Nombre del proyecto</p>	<p align="center">Clima Laboral en la empresa Importaciones Vilservi en el periodo 2024</p>
<p align="center">Numero de programa</p>	<p align="center">9</p>
<p align="center">¿Qué hice hoy? - Actividad</p>	<p>Revisión y corrección del proyecto de sistematización- segunda parte.</p>
<p align="center">Lugar - Tiempo utilizado</p>	<p>Universidad politécnica Salesiana, en el horario de 19:00pm a 21:00pm</p>
<p align="center">Para qué lo hice</p>	<p>Con el fin de poder avanzar en este proyecto y obtener resultados favorables.</p>
<p align="center">Personas que intervienen:</p>	<p align="center">Autoras del proyecto de sistematización: Michelle Guamán e Itati Chuisaca. Tutor Fabricio Escorza.</p>
<p align="center">Resultados</p>	<p>Avance óptimo del proyecto</p>
<p align="center">Observaciones e impresiones</p>	<p>Buena coordinación con mi compañera de sistematización.</p>

Tablas de resultado de la encuesta de Litwin y Stringer

Anexo 20

Tabla dimensión estructura

		Estructura		Promedio de pregunta	
	Sujetos	Positivos	Negativos	Resultados	Nomenclatura
Ítems Positivos Preguntas 1,2,3,4,5,6 y 10.	1	19	5	24/10=2.4	Regular
	2	21	9	30/10=3	Bueno
	3	16	3	19/10=1.9	Regular
	4	20	6	26/10=2.6	Bueno
	5	21	5	26/10=2.6	Bueno
	6	11	3	14/10=1.4	Malo
Ítems Negativos Preguntas 7,8 y 9	7	15	7	22/10=2.2	Regular
	8	18	6	24/10=2.4	Regular
	9	15	10	25/10=2.5	Bueno
	10	22	4	26/10=2.6	Bueno
Total de la calificación de la dimensión estructura				236/10=23.6/10=2.36	Regular

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 21

Tabla dimensión responsabilidad

		Estructura		Promedio de pregunta	
	Sujetos	Positivos	Negativos	Resultados	Nomenclatura
Ítems Positivos Preguntas 12,13,14 y 15.	1	14	7	21/7=3	Bueno
	2	12	8	20/7=2.88	Bueno
	3	11	4	15/7=2.14	Regular
	4	14	6	20/7=2.86	Bueno
	5	12	6	18/7=2.57	Bueno
	6	14	3	17/7=2.43	Regular
Ítems Negativos Preguntas 11,16 y 17	7	11	8	19/7=2.71	Bueno
	8	10	7	17/7=2.43	Regular
	9	12	6	18/7=2.57	Bueno
	10	15	6	21/7=3	Bueno
Total de la calificación de la dimensión responsabilidad.				186/7=26.57/10=2.65	Bueno

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 22

Tabla dimensión recompensa

	Sujetos	Estructura		Promedio de pregunta		Nomenclatura
		Positivos	Negativos	Resultados		
Ítems Positivos Preguntas 18,19,20 y 23.	1	10	5	15/6=2,5	Bueno	
	2	11	6	17/6=2.83	Bueno	
	3	6	6	12/6=2	Regular	
	4	6	3	9/6=1.5	Regular	
	5	10	3	13/6=2.16	Regular	
	6	7	2	9/6=1.5	Regular	
Ítems Negativos Preguntas 21 y 22	7	8	5	13/6=2.16	Regular	
	8	8	4	12/6=2	Regular	
	9	6	4	10/6=1.67	Regular	
	10	9	2	11/6=1.83	Regular	
Total de la calificación de la dimensión recompensa.				121/6=20.16/10=2.01	Regular	

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 23

Tabla dimensión riesgo

	Sujetos	Estructura		Promedio de pregunta		Nomenclatura
		Positivos	Negativos	Resultados		
Ítems Positivos Preguntas 25,26 y 28	1	7	4	11/5=2.20	Regular	
	2	9	5	14/5=2.8	Bueno	
	3	8	6	14/5=2.8	Bueno	
	4	8	5	13/5=2.6	Bueno	
	5	9	5	14/5=2.8	Bueno	
	6	5	7	12/5=2.4	Regular	
Ítems Negativos Preguntas 24 y 27	7	9	4	13/5=2.6	Bueno	
	8	6	5	11/5=2.20	Regular	
	9	8	5	13/5=2.6	Bueno	
	10	6	5	11/5=2.20	Regular	
Total de la calificación de la dimensión riesgo.				126/5=25.2/10=2.52	Bueno	

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 24

Tabla dimensión calor

	Estructura			Promedio de pregunta	Nomenclatura
	Sujetos	Positivos	Negativos	Resultados	
Ítems Positivos Preguntas 29,30 y 33.	1	7	5	$12/5=2.4$	Regular
	2	9	6	$15/5=3$	Bueno
	3	8	4	$12/5=2.4$	Regular
	4	8	4	$12/5=2.4$	Regular
	5	9	6	$15/5=3$	Bueno
	6	6	5	$11/5=2.2$	Regular
Ítems Negativos Preguntas 31 y 32.	7	7	4	$11/5=2.2$	Regular
	8	7	4	$11/5=2.2$	Regular
	9	6	5	$11/5=2.2$	Regular
	10	9	8	$17/5=3.4$	Excelente
Total de la calificación de la dimensión calor.				$127/5=25.4/10=2.54$	Bueno

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 25

Tabla dimensión desempeño

	Estructura			Promedio de pregunta	Nomenclatura
	Sujetos	Positivos	Negativos	Resultados	
Ítems Positivos Preguntas 34,35,36,37 y 39	1	16	4	$20/6=3.33$	Bueno
	2	14	3	$17/6=2.83$	Bueno
	3	18	3	$21/6=3.5$	Excelente
	4	14	3	$17/6=2.83$	Bueno
	5	15	3	$18/6=3$	Bueno
	6	15	4	$19/6=3.16$	Bueno
Ítems Negativos Preguntas 38	7	10	3	$13/6=2.16$	Regular
	8	12	2	$14/6=2.33$	Regular
	9	11	4	$15/6=2.5$	Bueno
	10	20	1	$21/6=3.5$	Excelente
Total de la calificación de la dimensión desempeño.				$175/6=29.16/10=2.91$	Bueno

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 26

Tabla dimensión apoyo

	Estructura			Promedio de pregunta	
	Sujetos	Positivos	Negativos	Resultados	Nomenclatura
Ítems Positivos Preguntas 41,43 y 44.	1	5	7	$12/5=2.40$	Regular
	2	10	6	$16/5=3.2$	Bueno
	3	9	4	$13/5=2.6$	Bueno
	4	4	5	$9/5=1.8$	Regular
	5	8	5	$13/5=2.6$	Bueno
	6	6	4	$10/5=2$	Regular
Ítems Negativos Preguntas 40 y 42	7	8	4	$12/5=2.40$	Regular
	8	6	5	$11/5=2.2$	Regular
	9	8	4	$12/5=2.40$	Regular
	10	9	4	$13/5=2.6$	Bueno
Total de la calificación de la dimensión apoyo.				$121/5=24.20/10=2.42$	Regular

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 27

Tabla dimensión conflicto

	Estructura			Promedio de pregunta	
	Sujetos	Positivos	Negativos	Resultados	Nomenclatura
Ítems Positivos Preguntas 46,47 y 48	1	9	3	$12/5=2.4$	Regular
	2	10	4	$14/5=2.8$	Bueno
	3	10	5	$15/5=3$	Bueno
	4	8	6	$14/5=2.8$	Bueno
	5	6	5	$11/5=2.2$	Regular
	6	4	5	$9/5=1.8$	Regular
Ítems Negativos Preguntas 45 y 49	7	9	4	$13/5=2.6$	Bueno
	8	9	4	$13/5=2.6$	Bueno
	9	6	4	$10/5=2$	Regular
	10	9	2	$11/5=2.2$	Regular
Total de la calificación de la dimensión conflicto.				$122/5=24.40/10=2.44$	Regular

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 28

Tabla dimensión identidad

		Estructura		Promedio de pregunta	
	Sujetos	Positivos	Negativos	Resultados	Nomenclatura
Ítems Positivos Preguntas 50 y 51.	1	6	4	$10/4=2.5$	Bueno
	2	6	6	$12/4=3$	Bueno
	3	4	4	$8/4=2$	Regular
	4	6	5	$11/4=2.75$	Bueno
	5	4	4	$8/4=2$	Regular
	6	2	2	$4/4=1$	Malo
Ítems Negativos Preguntas 52 y 53.	7	5	2	$7/4=1.75$	Regular
	8	4	6	$10/4=2.5$	Bueno
	9	5	4	$9/4=2.25$	Regular
	10	3	3	$6/4=1.5$	Regular
Total de la calificación de la dimensión identidad.				$85/4=21.25/10=2.12$	Regular

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 29

Resultado grupal:

Número		Nomenclatura
1) Estructura	2.36	Regular
2) Responsabilidad	2.65	Bueno
3) Recompensa	2.01	Regular
4) Riesgo	2.52	Bueno
5) Calor	2.54	Bueno
6) Estándares de desempeño	2.91	Bueno
7) Apoyo	2.42	Regular
8) Conflicto	2.44	Regular
9) Identidad	2.12	Regular
Total	$21.97/9=2,44$	
	Clima general regular	

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 30

Resultado individual

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	Total	Nomenclatura	Área de trabajo
Sujeto 1	2.4	3.0	2.5	2.2	2.4	3.33	2.4	2.4	2.50	2.57	Bueno	Mensajero
Sujeto 2	3.0	2.88	2.83	2.8	3.0	2.83	3.20	2.8	3.0	2.93	Bueno	Vendedor
Sujeto 3	1.9	2.14	2.0	2.8	2.0	3.5	2.6	3.0	2.0	2.44	Regular	Vendedor
Sujeto 4	2.6	2.86	1.5	2.6	2.4	2.83	1.8	2.8	2.75	2.46	Regular	Técnico
Sujeto 5	2.6	2.57	2.16	2.8	3.0	3.0	2.6	2.2	2.0	2.55	Bueno	Vendedor
Sujeto 6	1.4	2.43	1.5	2.4	2.2	3.16	2.0	1.8	1.0	1.99	Regular	Vendedor
Sujeto 7	2.2	2.71	2.16	2.6	2.2	2.16	2.40	2.6	1.75	2.31	Regular	Técnico
Sujeto 8	2.4	2.43	2.0	2.2	2.2	2.33	2.2	2.6	2.5	2.32	Regular	Bodeguero
Sujeto 9	2.5	2.57	1.67	2.6	2.2	2.5	2.40	2.0	2.25	2.30	Regular	Técnico
Sujeto 10	2.6	3.0	1.83	2.2	3.4	3.5	2.6	2.2	1.5	2.54	Bueno	Técnico

Elaborado por Itati Chuisaca y Michelle Guamán.

Anexo 31 (Fotos)





