



**UNIVERSIDAD POLITECNCA SALESIA
SEDE GUIRON
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA ROTACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE QUITO, DURANTE EL AÑO 2023.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: PAREDES MARTÍNEZ JELENA AUDREY

TUTOR: SANTILLAN MORA MARÍA AUGUSTA

Quito-Ecuador

2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Paredes Martínez Jelena Audrey con documento de identificación N°
1725587719 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo 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.

Quito, 5 de agosto del año 2024

Atentamente,



Paredes Martínez Jelena Audrey

C.I:1725587719

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

Yo, Paredes Martínez Jelena Audrey con documento de identificación No. 172587719, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE QUITO, DURANTE EL AÑO 2023, 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, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 5 de agosto del año 2024

Atentamente,



Paredes Martínez Jelena Audrey

1725587719

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, MARIA AUGUSTA SANTILLAN MORA con documento de identificación N° 1707180335 , docente de la Universidad Politécnica Salesiana declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: LA INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE QUITO, DURANTE EL AÑO 2023, realizado por Jelena Audrey Paredes Martínez con documento de identificación N° 1725587719, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 5 de agosto del año 2024

Atentamente,



Santillan Mora María Augusta

1707180335

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo general analizar cómo influye el clima laboral en la rotación del personal de una empresa privada de la ciudad de Quito, durante el año 2023, por lo cual es importante entender que el trabajador se ve inmerso como principal activo y el más valioso dentro de una empresa, además del clima laboral que es la percepción de los miembros de la empresa con relación al ambiente que se maneja, este proyecto responde a la necesidad de la empresa con relación a conocer cuáles de los factores que están expuestos en los ejes de la encuesta de clima laboral pueden influir en la decisión de los colaboradores para su desvinculación y el índice de rotación de la misma.

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la intervención se realizó una encuesta enfocada en distintos ejes y que juntos conforman cuarenta y nueve preguntas, fue aplicada a un total de 120 trabajadores que conforman el 100% de la empresa, desarrollando una investigación bajo un enfoque cuantitativo, en base a los resultados se puede concluir que no hay una incidencia significativa directa del clima laboral en cuanto a la rotación del personal.

Palabras claves

Clima Laboral, Rotación, Trabajadores, Relaciones Personales, Comunicación, y Perspectivas.

Abstract

This research project aims to analyze how the work climate influences employees turnover in a private company in Quito during the year 2023. It is important to understand that employees are considered the most valuable asset within a company, and the work climate refers to the perception of the company's members regarding the environment in which they work. This Project addresses the company's need to identify which factors outlined in the work climate survey may influence employees' decisions to leave and the overall turnover rate.

To achieve the objectives of the intervention, a survey was conducted focusing on different areas, which together comprise forty-nine questions. It was administered to a total of 120 workers, representing 100% of the company. The research was conducted using a quantitative approach, based on the results, it can be concluded that there is no significant direct indicator of the impact of the work environment on staff turnover.

Keys words

Work Climate, Turnover, Employees, Personal Relationships, Communication, and Perspectives.

Índice

PRIMERA PARTE.....	1
Datos informativos del proyecto	1
Título y nombre del proyecto.....	1
Delimitación del tema.....	1
Objetivos.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos	3
Eje de la intervención	3
Objeto de la intervención.....	5
Trabajo	5
Trabajador/es	6
Clima laboral.....	6
Rotación Laboral.....	9
Empresa	12
Metodología.....	12
Campaña de sensibilización.....	16
Preguntas clave.....	17
Organización y procesamiento de la información	17
Análisis de la información.....	18
SEGUNDA PARTE	20
Justificación.....	20
Caracterización de los beneficiarios	20
Población	20
Interpretación.....	21

Principales logros del aprendizaje	72
Conclusiones.....	73
Recomendaciones	75
Referencias bibliográficas	76
Anexos	78

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de Áreas y Departamentos</i>	2
Tabla 2. <i>Porcentaje de rotación laboral anual 2023.</i>	10
Tabla 3. <i>Porcentaje de rotación hasta el me de mayo.</i>	11
Tabla 4. <i>Clasificación de notas.</i>	16
Tabla 5. <i>Pregunta N° 1</i>	24
Tabla 6. <i>Pregunta N° 2</i>	25
Tabla 7. <i>Pregunta N° 3</i>	26
Tabla 8. <i>Pregunta N° 4.</i>	27
Tabla 9. <i>Pregunta N° 5</i>	28
Tabla 10. <i>Pregunta N° 6</i>	29
Tabla 11. <i>Pregunta N° 7</i>	30
Tabla 12. <i>Pregunta N° 8</i>	31
Tabla 13. <i>Pregunta N° 9</i>	32
Tabla 14. <i>Pregunta N° 10</i>	33
Tabla 15. <i>Pregunta N° 11</i>	34
Tabla 16. <i>Pregunta N° 12</i>	35
Tabla 17. <i>Pregunta N° 13</i>	36
Tabla 18. <i>Pregunta N° 14</i>	37
Tabla 19. <i>Pregunta N° 15</i>	38
Tabla 20. <i>Pregunta N° 16</i>	39
Tabla 21. <i>Pregunta N° 17</i>	40
Tabla 22. <i>Pregunta N° 18</i>	41
Tabla 23. <i>Pregunta N° 19</i>	42
Tabla 24. <i>Pregunta N° 20</i>	43

Tabla 25. <i>Pregunta N° 21</i>	44
Tabla 26. <i>Pregunta N° 22</i>	45
Tabla 27. <i>Pregunta N° 23</i>	46
Tabla 28. <i>Pregunta N° 24</i>	47
Tabla 29. <i>Pregunta N° 25</i>	48
Tabla 30. <i>Pregunta N° 26</i>	49
Tabla 31. <i>Pregunta N° 27</i>	50
Tabla 32. <i>Pregunta N° 28</i>	51
Tabla 33. <i>Pregunta N° 29</i>	52
Tabla 34. <i>Pregunta N° 30</i>	53
Tabla 35. <i>Pregunta N° 31</i>	54
Tabla 36. <i>Pregunta N° 32</i>	55
Tabla 37. <i>Pregunta N° 33</i>	56
Tabla 38. <i>Pregunta N° 34</i>	57
Tabla 39. <i>Pregunta N° 35</i>	58
Tabla 40. <i>Pregunta N° 36</i>	59
Tabla 41. <i>Pregunta N° 37</i>	60
Tabla 42. <i>Pregunta N° 38</i>	61
Tabla 43. <i>Pregunta N° 39</i>	62
Tabla 44. <i>Pregunta N° 40</i>	63
Tabla 45. <i>Pregunta N° 41</i>	64
Tabla 46. <i>Pregunta N° 42</i>	65
Tabla 47. <i>Pregunta N° 43</i>	66
Tabla 48. <i>Pregunta N° 44</i>	67
Tabla 49. <i>Pregunta N° 45</i>	68

Tabla 50. <i>Pregunta N° 46</i>	69
Tabla 51. <i>Pregunta N° 47</i>	70
Tabla 52. <i>Pregunta N° 48</i>	71
Tabla 53. <i>Pregunta N° 49</i>	72

Índice de figuras

Figura 1. <i>Consentimiento informado de los colaboradores.</i>	22
Figura 2. <i>Tiempo que llevan trabajando en la empresa los colaboradores.</i>	22
Figura 3. <i>Gráfico de edades los colaboradores en la empresa</i>	23
Figura 4. <i>Gráfico de Departamentos de los colaboradores en la empresa.</i>	23
Figura 5. <i>Pregunta N°1</i>	24
Figura 6. <i>Pregunta N° 2</i>	25
Figura 7. <i>Pregunta N° 3</i>	26
Figura 8. <i>Pregunta N°4</i>	27
Figura 9. <i>Pregunta N°5</i>	28
Figura 10 <i>Pregunta N° 6</i>	29
Figura 11. <i>Pregunta N° 7</i>	30
Figura 12. <i>Pregunta N° 8</i>	31
Figura 13. <i>Pregunta N° 9</i>	32
Figura 14. <i>Pregunta N° 10</i>	33
Figura 15. <i>Pregunta N° 11</i>	34
Figura 16. <i>Pregunta N° 12</i>	35
Figura 17. <i>Pregunta N° 13</i>	36
Figura 18. <i>Pregunta N° 14</i>	37
Figura 19. <i>Pregunta N° 15</i>	38
Figura 20. <i>Pregunta N° 16</i>	39
Figura 21. <i>Pregunta N° 17</i>	40
Figura 22. <i>Pregunta N° 18</i>	41
Figura 23. <i>Pregunta N° 19</i>	42
Figura 24. <i>Pregunta N° 20</i>	43

Figura 25. <i>Pregunta N° 21</i>	44
Figura 26. <i>Pregunta N° 22</i>	45
Figura 27. <i>Pregunta N° 23</i>	46
Figura 28. <i>Pregunta N° 24</i>	47
Figura 29. <i>Pregunta N° 25</i>	48
Figura 30. <i>Pregunta N° 26</i>	49
Figura 31. <i>Pregunta N° 27</i>	50
Figura 32. <i>Pregunta N° 28</i>	51
Figura 33. <i>Pregunta N° 29</i>	52
Figura 34. <i>Pregunta N° 30</i>	53
Figura 35. <i>Pregunta N° 31</i>	54
Figura 36. <i>Pregunta N° 32</i>	55
Figura 37. <i>Pregunta N° 33</i>	56
Figura 38. <i>Pregunta N° 34</i>	57
Figura 39. <i>Pregunta N° 35</i>	58
Figura 40. <i>Pregunta N° 36</i>	59
Figura 41. <i>Pregunta N° 37</i>	60
Figura 42. <i>Pregunta N° 38</i>	61
Figura 43. <i>Pregunta N° 39</i>	62
Figura 44. <i>Pregunta N° 40</i>	63
Figura 45. <i>Pregunta N° 41</i>	64
Figura 46. <i>Pregunta N° 42</i>	65
Figura 47. <i>Pregunta N° 43</i>	66
Figura 48. <i>Pregunta N° 44</i>	67
Figura 49. <i>Pregunta N° 45</i>	68

Figura 50. <i>Pregunta N° 46</i>	69
Figura 51. <i>Pregunta N° 47</i>	70
Figura 52. <i>Pregunta N° 48</i>	71
Figura 53. <i>Pregunta N° 49</i>	72

PRIMERA PARTE

Datos informativos del proyecto

Título y nombre del proyecto

La influencia del clima laboral en la rotación de los trabajadores de una empresa de Quito, durante el año 2023.

Delimitación del tema

El presente proyecto tiene como situación problemática la relación que tiene el clima laboral dentro de una empresa de logística de importación y exportación en la cual se evidencia rotación del personal es decir renuncias, e incorporaciones, se busca analizar de qué manera el clima laboral puede llegar a interferir en el personal y a su vez como esta situación llega a afectar a la empresa, tomando en cuenta que la contratación de nuevos ingresos, así como la salida de personal implica una gran demanda de recursos y de tiempo, por ejemplo dentro de los proceso de selección y contratación de personal debemos tomar en cuenta que dentro de esta empresa privada conlleva alrededor de quince días aproximadamente dar por finalizado un proceso de selección y contratación, adicional al tiempo de las capacitaciones que se debe brindar a los nuevos ingresos denominadas dentro de la empresa como “Inducción a la empresa” tomando en cuenta que este proceso conlleva aproximadamente siete días para darlo por culminado, así como periodos de prueba de noventa días que pueden o no, resultar favorables después de este periodo, haciendo efectiva la contratación del o los candidatos, otro recurso involucrado puede ser económico, como los exámenes médicos pre-ocupacionales que es un requisito legal para el ingreso de los nuevos colaboradores, y en caso de desvinculación también, la empresa debe hacer los exámenes post ocupacionales, adicional, a la entrega de las liquidaciones, que son egresos que afectan económica y emocionalmente a la compañía, así, otros recursos que se involucran en la rotación del personal.

Debemos tener en cuenta que, dentro de la empresa, existe una demanda de rotación laboral, aproximadamente 2.76%, esto puede deberse a diversos factores, como: búsqueda de crecimiento profesional, mejor remuneración, distintas perspectivas de los colaboradores las cuales se podrán considerar posteriormente para identificar como estas deserciones, intervienen en el clima laboral de la empresa.

La organización plantea conocer cómo se concibe el ambiente laboral entre los colaboradores de la organización, más tarde, se tomará en cuenta los resultados de la encuesta para que con el apoyo del departamento de Talento Humano se logre sensibilizar a la gerencia general y al personal, para tomar las medidas necesarias y de esta forma lograr desarrollar el orgullo de pertenencia o engagement.

Para el desarrollo de esta intervención se trabajará con el 100% de los colaboradores de una empresa privada de Quito, sin distinción alguna y tomando en cuenta que está conformada por;

Tabla 1.

Distribución de Áreas y Departamentos

N°	Áreas	Departamento	N° de Colaboradores
1	Administrativa	Dirección Estratégica	1 colaboradores
2	Operaciones	Comercio Exterior	100 colaboradores
		Operaciones	19 colaboradores
TOTAL:			120 colaboradores

Elaborado por: *Jelena Paredes.*

Esta intervención se realizara de manera online a través de una encuesta en Google Forms, previo a completarse la encuesta se ejecutara una campaña de sensibilización para que el personal se acople y conozca información acerca de este proceso, está la información será difundida por correo y carteleras informativas dentro de la empresa,

para la realización de la encuesta se plante acompañar con focus group con los colaboradores, donde el equipo de Talento Humano podrá atender a las interrogantes que surjan en el momento de realizarse la encuesta.

Objetivos

Objetivo general

Analizar cómo influye el clima laboral en la rotación del personal de una empresa privada de la ciudad de Quito, durante el año 2023.

Objetivos específicos

- Identificar las distintas fuentes de apoyo que se podrían implementar para prevenir, mejorar o disminuir la rotación de personal.
- Reconocer cuáles serían los factores que priman en el clima laboral y como estos a su vez podrían generar la rotación de personal.
- Registrar las posibles consecuencias que se podrían desarrollar a partir de la rotación de personal.

Eje de la intervención

La presente intervención muestra que tan importante es analizar la relación entre la influencia del clima laboral y la rotación de los trabajadores de una empresa en el periodo de 2023, Tapia (2022) mencionan que:

La rotación del personal constituye el movimiento general de altas y bajas, que afectan directamente a la fuerza laboral de las organizaciones, donde se producen entradas y salidas de talento humano, generando inestabilidad en la masa de trabajadores, aunque también está asociada a los cambios que se producen en los puestos de trabajo. (p. XIII)

La rotación laboral es la salida del personal de una empresa, sea voluntaria, donde los individuos buscan migrar de la organización por diversos factores personales; como

expansión de horizontes laborales, nulo crecimiento laboral dentro de la empresa, sueldos o remuneraciones competitivas dentro del giro de negocio, conflictos intra laborales, un mal equilibrio vida-trabajo entre otros, o, por causa de despido intempestivo.

Estos factores que podrían ocasionar una rotación de personal, comúnmente tienden a interferir en el clima laboral de las organizaciones o parten de las mismas, por lo que Acha & Castillo (2018) mencionan que:

Al hablar de clima laboral podemos pensar en la percepción propia de cada miembro de la institución y si las juntamos y las hacemos interactuar surge el clima o microclima de cada uno de los ambientes de la empresa que giran en torno a las experiencias de cada uno, matizado por las actividades que se presenten. (p. 28)

La fluctuación de personal de manera recurrente y constante cambio de personal, incide en las operaciones administrativas, financieras y operativas de la institución, por lo que al no contar con personal permanente estable y fijo, representa pérdida de tiempo, en capacitaciones e inducciones para los nuevos empleados. (Salgado Garces, 2021, p. 13)

Debemos tomar en cuenta que para la empresa el clima laboral es considerado de importancia debido a la percepción que los colaboradores tienen de la organización y de la opinión que se hayan formado con relación a la autonomía, estructura, recompensas, consideraciones, cordialidad o apoyo entre los miembros de la empresa.

Así mismo la empresa considera que el clima laboral es una parte fundamental para el bienestar y la productividad de los colaboradores.

Debido a que el clima laboral está conformado por cada uno de los trabajadores de la empresa, si existe una descompensación por parte de algún miembro de la comunidad dentro de la misma, todos los colaboradores pueden llegar a verse afectados

y esto a su vez incide en el bienestar de la empresa, López Sánchez & Castiblanco Melo, (2021) en sus estudios resalta que “el clima laboral hace referencia a la manera en el que los colaboradores describen el ambiente de trabajo a partir de agentes relacionados con el individuo, el grupo y la organización” (p. 32).

El clima laboral puede llegar a ser referencia de un ambiente psicológico y emocional en el que se desarrollan las actividades laborales y estas a su vez pueden llegar a tener un impacto directo en la satisfacción, el compromiso, y la motivación de los empleados.

Objeto de la intervención

El clima laboral dentro de las empresas es uno de los principales factores que priman de un buen mantenimiento para que sus trabajadores permanezcan dentro de la misma y así evitar el flujo de rotación laboral.

La importancia de este estudio nos permitirá definir posibles causas de rotación laboral dentro de la empresa, las cuales a su vez nos marcarán un punto de partida para identificar cuáles podrían ser las fuentes de apoyo que se podrían implementar para mejorar o disminuir la rotación de personal, partiendo de este apartado lo que prima es la prevención del flujo de rotación de personal dentro de la empresa.

Como punto central de esta intervención se busca analizar e identificar ¿cómo el clima laboral interviene en la rotación laboral? para ello, debemos tener en cuenta que nuestro foco de atención está centrado en toda la población de la empresa privada de la ciudad de Quito.

Trabajo

El trabajo es un medio por el cual las personas buscan conseguir un fin, brindando sus conocimientos y habilidades, para poder generar distintos resultados, que dependerán de diversos factores.

Según la constitución de la república del Ecuador (2021);

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Para la organización el trabajo se puede entender como un derecho de la persona, que le permite tener una vida digna, recibir una remuneración por conocimientos, habilidades o destrezas que brindan en una organización.

Trabajador/es

El trabajador o trabajadores hace alusión a la persona o individuos que prestan su fuerza de trabajo y sus conocimientos a una empresa, según menciona el Código Del Trabajo (2016). En el “Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”

Dentro de la empresa se considera que los colaboradores son el activo más valioso dentro de la organización, su desempeño y bienestar son primordiales debido a que de la mano de los procesos hacen posible el éxito de las operaciones, es por ello que se valora la dedicación, el talento y el compromiso dentro de la empresa.

Clima laboral

Debemos tomar en cuenta la parte histórica en la que se sitúa al clima laboral y para esto podemos entender que Pazmay, & Rojas, D. (2020) mencionan que:

Los primeros estudios sobre clima laboral fueron realizados por Lewin (1988) y colaboradores en la década de los años treinta del siglo XX y estos se centraban

mayormente en la relación entre los líderes y sus seguidores, por ser un aspecto fundamental que influye en el clima organizacional. (p. 5)

Debemos comprender que como los actores lo plantean desde el siglo XX el clima laboral ha venido siendo un tema de interés para las organizaciones, se centra en conocer como este puede estar influenciado o inmiscuido por distintos factores tomando en cuenta uno de los fundamentales la relación entre el líder y los colaboradores, la empresa plantea a que este es uno de los ejes centrales dentro de la intervención debido a que en esta se busca medir qué estilos de liderazgo están presentes en las jefaturas entro de la empresa, con relación a: manejo de personal, comunicación, retroalimentación y desarrollo.

Estas relaciones laborales entre trabajador y empleador pueden estar arraigadas a distintos contextos o perspectivas según el individuo.

Jesús, B. M. M. (2016), nos menciona que:

El clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización.

Es por esto que la empresa plantea la necesidad de conocer distintos aspectos que se tomaran en cuenta dentro de la encuesta para conocer como se ve influenciado el clima laboral desde las perspectivas de los colaboradores.

Estas dimensiones pueden ser psicológicas, sociales, políticas e incluso económicas de cada individuo, por lo que el autor Jesús, B. M. M. (2016) nos plantea varias perspectivas con relación al clima laboral:

- Desde la perspectiva realista, se tiende a considerar el clima como un atributo de la organización de carácter objetivo y relativamente independiente de las percepciones de sus miembros.

- Desde la perspectiva fenomenológica, se considera al clima más como un atributo de las personas, poniendo el acento en los aspectos individuales y subjetivos.
- Desde la perspectiva interaccionista se pretende integrar los dos enfoques anteriores al considerar al clima como el resultado de la interacción de las características objetivas de la organización y de las percepciones de sus miembros, reflejando pues, la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos.

Podemos tomar en cuenta que estas perspectivas están interconectadas es por ello que estos enfoques nos ofrecen un análisis único que puede complementarse con el anterior permitiéndonos una comprensión mucho más completa de cuáles son los aspectos que se manejan dentro del análisis de clima laboral y como se ven esta relacionadas unas con las otras, las perspectivas: realista, que tiene que ver con una perspectiva mucho más tangible relacionada directamente con la empresa y no con los colaboradores, así como la fenomenológica que está relacionada directamente a lo subjetivo y considera que el clima laboral tiene que ver más con las percepciones individuales de los colaboradores, y posteriormente se encuentra la interaccionista, que combina ambas visiones y nos brinda un enfoque interrelacionar que es el que tiene mayor convencimiento dentro de la empresa intervenida.

Debemos tener en cuenta esta definición que es planteada en López, N. M., & Castiblanco, K. A. (2021) donde el autor (Bordas, 2016) menciona que;

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actividades, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por tanto,

medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios.

Rotación Laboral

A continuación, se identificarán dos cuadros donde se evidencia el porcentaje de rotación laboral dentro de la empresa el primero del año 2023 y el segundo, muestra los datos y línea base con relación al porcentaje de rotación laboral del 2024 dentro de la empresa.

Para obtener los siguientes datos debemos tomar en cuenta que se aplicara la fórmula de rotación de personal que consiste en:

$$\% = \text{Número de desvinculaciones} / \text{Número total de empleados} \times 100$$

Y para calcular la medición final se aplica la siguiente fórmula;

$$MF = \frac{\text{Suma del real obtenido en porcentaje}}{\text{Número de meses que se quiere analizar}}$$

Además, debemos tomar en cuenta que en la línea base se consideran los datos de referencia, de rotación del personal y su origen depende de prácticas u objetivos planteados por la empresa, es decir que la empresa puede observar tasas anteriores de rotación de empleados de años pasados para establecer la línea base, permitiéndole así proporcionar un punto de referencia.

Realizando este procedimiento se pueden observar a continuación los siguientes datos:

En el año de 2023 dentro de la empresa privada de logística en importación y exportación se pueden observar los siguientes porcentajes de rotación laboral.

Tabla 2.*Porcentaje de rotación laboral anual 2023.*

% DE ROTACIÓN LABORAL ANUAL 2023					
MES	LINEA BASE	META	#DESVINCULACIONES	#TOTAL DE EMPLEADOS	REAL
Enero	3.00%	4.50%	7	133	5.26%
Febrero	3.00%	4.50%	1	127	0.79%
Marzo	3.00%	4.50%	8	126	6.35%
Abril	3.00%	4.50%	2	119	1.68%
Mayo	3.00%	4.50%	3	118	2.59%
Junio	3.00%	4.50%	3	118	2.59%
Julio	3.00%	4.50%	5	124	4.03%
Agosto	3.00%	4.50%	5	124	4.03%
Septiembre	3.00%	4.50%	1	121	0.83%
Octubre	3.00%	4.50%	3	119	2.52%
Noviembre	3.00%	4.50%	2	123	1.63%
Diciembre	3.00%	4.50%	1	122	0.82%
MEDICIÓN FINAL					2.76%

Elaborado por: Jelena Paredes

Durante lo que va del año 2024 hasta el mes de mayo, dentro de la empresa privada de logística en importación y exportación se pueden observar los siguientes porcentajes de rotación laboral.

Tabla 3.*Porcentaje de rotación hasta el mes de mayo.*

% DE ROTACIÓN LABORAL HASTA EL MAYO 2024					
MES	LINEA BASE	META	#DESVINCULACIONES	#TOTAL DE EMPLEADOS	REAL
Enero	3.00%	4.50%	4	119	3,36%
Febrero	3.00%	4.50%	2	124	1,61%
Marzo	3.00%	4.50%	5	120	3,33%
Abril	3.00%	4.50%	8	116	6,90%
Mayo	3.00%	4.50%	6	115	5,22%
MEDICIÓN PROPORCIONAL					4,08%

Elaborado por: Jelena Paredes

Si comparamos trimestralmente el año anterior en el mismo periodo de tiempo que llevamos con relaciona los porcentajes de rotación calculados del año 2024, podemos notar que en el 2023 la tasa de rotación del de personal dentro de la empresa en el primer trimestre fue de 4,13% es decir que tuvo 1.13% más rotación que el primer trimestre del año 2024 que presenta un 3% en comparación.

Es por esto que la empresa considera la necesidad de analizar los motivos de la tasa de rotación de personal, con especial énfasis en conocer cómo influye el clima laboral en la rotación del personal, debido que, aunque este no es el único factor que puede influir, las altas tasas de rotación de personal a menudo pueden llegar a indicar distintos problemas subyacentes con la satisfacción, el compromiso, e incluso el bienestar general de los empleados.

Con relación a la rotación laboral podemos tomar en cuenta que como se citó en Pacheco, N. B., et, al., (2017) para Dolan, Valle y Randall (2007) el concepto de rotación hace normalmente referencia a:

Los flujos de entradas y salidas de los recursos humanos en una organización. En este caso, se hace referencia a los intercambios que se producen entre la organización y su entorno. Sin embargo, también cabría utilizar el término rotación para reflejar las entradas y salidas en un departamento o sección de la empresa.” (p. 119)

Podemos entender que la rotación de personal es el movimiento que se produce dentro de una empresa con relación a la salida de personal debido a renuncias o despidos intempestivos.

Con relación al clima laboral en esta empresa, se debe tener en cuenta que es definida como la percepción que los colaboradores tienen de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.

Empresa

Conjuntos u organismos que están compuestos por distintos factores como lo son las personas, bienes materiales, factores políticos, sociales, que trabajan en conjunto para lograr cumplir un objetivo, como nos menciona López, J. A. P. (2018) “Empresa es una organización de personas, es decir, que está formada por personas que trabajan, coordinadas de algún modo, para conseguir ciertas metas o resultados”

Se propone abordar como el clima laboral influye en la rotación laboral de los trabajadores, de una empresa de logística, debido a que aproximadamente en el año 2023 existió una medición final de 2,73% rotaciones al mes.

Metodología

La presente intervención será de tipo cuantitativa:

“Es una técnica para estudiar cualquier tipo de comunicación de una manera objetiva y sistemática, que cuantifica los mensajes o contenidos en categorías y subcategorías, y los somete a análisis estadístico” (Sampieri, R. H. 2018, pág., 290).

Esta metodología consiste en recolectar datos, mediante la aplicación de una encuesta para reconocer e identificar como influye el clima laboral en la rotación de los trabajadores dentro de esta empresa privada.

Con relación al enfoque cuantitativo, debemos tener en cuenta que “cuando la información son números (o bien la información recolectada es transformada en escalas numéricas) estamos ante una investigación con datos cuantitativos” (Cárdenas, J., 2018).

Se considera importante la aplicación de una encuesta para el proceso de obtención de información, “La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (Anguita, J. C., et al., 2003).

Además, Romo, H. L. (1998). Nos menciona que “las encuestas tienen que ver con el propósito o la aplicación que se dará a los resultados.”

Con relación a la aplicación de esta metodología podemos mencionar que será de suma importancia debido a que nos facilitará la recolección de datos, permitiendo a la empresa desarrollar medidas de mejora en su clima laboral.

Buscamos un alcance de intervención correlacional que según plantea Sampieri, R. H. (2018) “tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular”.

Los datos utilizados serán de tipo transversal según, Sampieri, R. H. (2018) quiere decir que:

Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito normalmente es:

1. Describir variables en un grupo de casos (muestra o población), o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado.
2. Evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo.
3. Analizar la incidencia de determinadas variables, así como su interrelación en un momento, lapso o periodo.

Dado que el planteamiento del desarrollo de la encuesta es ADHOC a la empresa, se implementarán parámetros previos a la realización de la encuesta, la cual deberá contar con:

1. Consentimiento Informado.
2. Instrucciones claras de cómo completar la encuesta.
3. Significado de los ejes que se plantean analizar.
4. Respuestas cerradas que nos permitirán recolectar información concreta.
5. Finalización y Agradecimiento.

Los aspectos a tomar en cuenta es que la encuesta será enviada de manera online mediante un Formulario de Forms permitiendo el alcance a todo el personal de forma obligatoria.

Posteriormente se realizará el análisis y recolección de datos, para que el área de recursos humanos junto con la gerencia general realice la difusión de los resultados.

Previamente a la aplicación de la intervención se resaltarán los aspectos éticos donde se informará que la participación será obligatoria, anónima, y confidencial, para garantizar el uso adecuado de la información, el feedback será realizado por la Gerencia General, Talento Humano y/o la Jefatura o Supervisión que designe la Gerencia General

Como beneficios podría estar la mejora del clima laboral, la retención de talentos, el desarrollo profesional además de fomentar la participación de los trabajadores.

Debemos tomar en cuenta que la empresa plante evaluar 10 dimensiones es decir variables que nos facilitaran una mejor comprensión con relación a la visión de clima laboral, que se detallan a continuación:

Relaciones interpersonales

Facilita conocer cómo la empresa fomenta las relaciones personales y profesionales entre sus colaboradores.

Estilo de liderazgo (Gerencias, Jefaturas, Supervisiones)

Mide qué estilos de liderazgo están presentes en las jefaturas con relación a: manejo de personal, comunicación, retroalimentación y desarrollo.

Sentido de pertenencia

Analiza si el colaborador se siente parte de la empresa y toma los objetivos empresariales como propios.

Balance trabajo - vida personal

Permite conocer el sentir de los colaboradores con respecto a su carga de trabajo, logrando tener un equilibrio entre su trabajo y vida personal.

Compensaciones

Conoce la satisfacción de los colaboradores en cuanto a su remuneración versus sus responsabilidades.

Disponibilidad de recursos

Identifica las condiciones y herramientas que la empresa ofrece y las necesarias para que los colaboradores realicen su trabajo.

Estabilidad

Permite conocer la percepción de los colaboradores sobre la estabilidad laboral que la empresa ofrece.

Claridad y coherencia con la dirección.

Identificar posibles áreas de mejora en la comunidad interna y la gestión de la dirección.

Capacitación

Identifica si los colaboradores tienen acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional.

Comunicación interna

Esencial para garantizar un ambiente de trabajo, saludable, productivo y colaborativo.

Las preguntas serán calificadas con:

Tabla 4.

Clasificación de notas.

Si		No	
<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>

Elaborado por: *Jelena Paredes.*

Campaña de sensibilización

Se realizará una campaña de sensibilización con el personal para informar acerca de este proceso de aplicación de la encuesta de clima Laboral, será difundida por correos y carteleras dentro de la empresa, para la realización de la encuesta se plante acompañar con Focus Group entre los colaboradores, donde el equipo de Talento Humano junto al Gerente podrán atender consultas y brindaran una inducción con información relevante a la encuesta, con temas de interés propuestos por la gerencia como ¿Qué es el clima

laboral? ¿Por qué se mide el clima laboral?, estructura de la encuesta que se va a aplicar, la confidencialidad de la identidad de los encuestados y los pasos posteriores que seguirá la empresa.

Preguntas clave

- ¿Cómo influye el clima laboral en la rotación del personal de esta empresa privada enfocada en el giro de negocio de importación y exportación?
- ¿Como influye la comunicación interna en el clima laboral esta empresa privada enfocada en el giro de negocio de importación y exportación?
- ¿En qué medida el clima laboral puede incidir en las decisiones de los colaboradores con relación a su permanencia en la organización?
- ¿Qué modificaciones se podrían realizar con relación al clima laboral para mejorar la satisfacción laboral?

Organización y procesamiento de la información

La empresa requiere conocer información con relación al clima laboral y su influencia en la rotación de la persona, de acuerdo a las diversas perspectivas de los colaboradores con ciertos ejes como; relaciones interpersonales, estilo de liderazgo, sentido de pertenencia, balance trabajo - vida personal, compensaciones, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia con la dirección, capacitación, comunicación interna, que fueron planteados por la organización, permitiendo a los colaboradores manifestar su sentir, sus perspectivas y su relación laboral, esto a su vez se ve reflejado en su calidad productiva, previo a la medición se considera importante generar condiciones favorables tanto para los colaboradores como para la organización, planificando un esquema cronológico de acorde a la aplicación, además de desarrollar distintas estrategias comunicacionales, como; comunicación directa y real, presentación clara, además de una campaña de sensibilización que como bien señala Aguilar López, F.

J. (2016). “De esta manera pretenden llegar al máximo número de personas ya que las campañas de sensibilización pueden ser mejor canalizadas para que cumplan su objetivo”. Esta campaña va dirigida a el personal de la empresa y acompañada de una planificación de Focus Groups agendadas para que los colaboradores asistan y así poder brindar acompañamiento en el proceso de aplicación de la encuesta, además de brindar información con relación a la razón, las necesidades, la utilidad, la metodología, la estructura, su finalidad y los pasos posteriores a su aplicación, facilitando la comprensión y la colaboración del personal.

Durante el tiempo de la planificación, señalada en las tablas 15 y tabla 16, ubicadas en la parte de anexos, se realizaron varias modificaciones y reuniones con la finalidad de generar una recolección de información veraz, permitiéndonos así generar una planificación de ejecución con relación al trabajo de grado y a su vez esto nos permitió aplicar la encuesta de clima laboral, donde sus resultados brindaron una visión de la relación laboral, las perspectivas que tienen los colaboradores, y los factores que influyen.

Análisis de la información

Posterior al lanzamiento de la campaña de sensibilización, a la aplicación de la encuesta y la revisión de las distintas fuentes bibliográficas, se realizó un análisis de los resultados, donde se pudo evidenciar que existen distintos porcentajes resultado de la aplicación de la encuesta aplicada a los colaboradores (ver en interpretación), debemos tener en cuenta que el diagnostico que se realizó demostró muy pocos ejes que deben ser mejorados dentro del clima laboral dentro de esta empresa privada de Quito, además se logró identificar las distintas fuentes que se pueden implementar dentro de la misma como la comunicación ejecutiva el manejo adecuado del personal entre otros, logrando así mejorar la rotación laboral, además que se logró reconocer cuáles son los factores que priman en el clima laboral dentro de esta empresa privada identificando al estilo de

dirección como un fuerte dentro de la organización, y se puede interpretar que si este es modificado podrían generar la rotación de personal, a su vez la aplicación de esta intervención nos facilitó registrar las posibles consecuencias que se podrían desarrollar a partir de la rotación del personal como los costos elevados en capacitación, selección, exámenes pre y post ocupacionales, interpretando la información en base a los resultados gráficos que nos facilita visualizar los porcentajes de cada pregunta para lograr realizar una interpretación individual con relación a cada eje.

SEGUNDA PARTE

Justificación

Este estudio responde a la necesidad de contribuir a la discusión sobre la influencia del clima laboral en la rotación de los trabajadores de una empresa, proporcionando a la empresa información para que así puedan llegar a mejorar su ambiente y productividad, facilitándoles así que de esta manera logren tener una retención del talento, además de prevenir posibles problemáticas que afecten el clima laboral de su organización, debido a que como se citó en Capitán, Á. J. O., & García, P. O. (2022):

Existen diferentes teorías que señalan como el clima laboral influye en el comportamiento de los individuos, adquiriendo fuerza y notabilidad social cuando las organizaciones se preocupan por mejorarlo y de esa manera obtener una mayor productividad cualitativa y cuantitativa (Koontz y Heinz, 2003).

El desarrollo de esta intervención es importante, debido a que se puede tomar conciencia en el área empresarial, buscando entender y comprender los vínculos que pueden llegar a influir en la toma de decisiones de los trabajadores y su permanencia en la organización.

Caracterización de los beneficiarios

Población

La medición del clima laboral se realizará a todos los colaboradores de la empresa, sin distinción de edad, género, condición socioeconómica o etnia.

El tipo de muestreo que se maneja es de tipo no probabilístico, “en las muestras no probabilísticas, la elección de las unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características y contexto de la investigación” (Sampieri, R. H., 2018., pág., 200).

Por lo que la encuesta será aplicada al 100% de los colaboradores de la empresa debido a que así obtendremos datos concretos y cuantificables.

Como aporte esencial se busca brindar una mejorar en el clima laboral logrando que la intervención proporcione información relevante para identificar distintas áreas donde se logre la mejora, generando cambios positivos dentro de la organización, además de que se busca comprender los distintos factores que pueden llegar a influir en la rotación del personal, este análisis a su vez beneficiara a la organización, porque brindara bases donde se podrán implementar estrategias para lograr retener al talento dentro de la empresa evitando que estos migren hacia otras empresas.

Interpretación

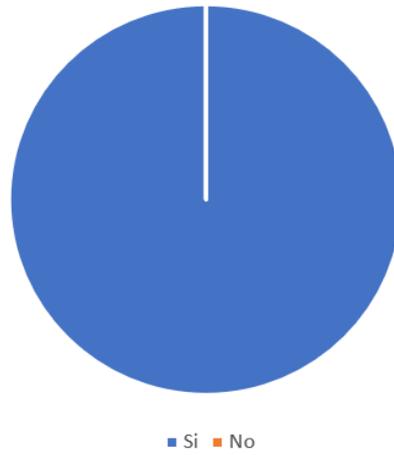
Información general

Esta encuesta es parte del estudio de titulación e investigación que se realiza con fines educativos y en concordancia con el oficio No. PAN-CLC_2021-0384- del 11 de mayo del 2021, de la Ley Orgánica de proporción de datos personal, nos comprometemos a guardad absoluta confidencialidad de los datos obtenidos en esta encuesta y serán utilizados solo con fines educativos.

Figura 1.

Consentimiento informado de los colaboradores.

¿Está usted de acuerdo con participar en este proceso?

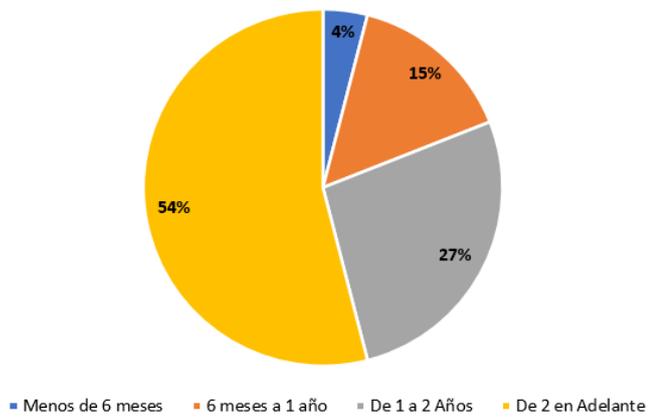


Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 2.

Tiempo que llevan trabajando en la empresa los colaboradores.

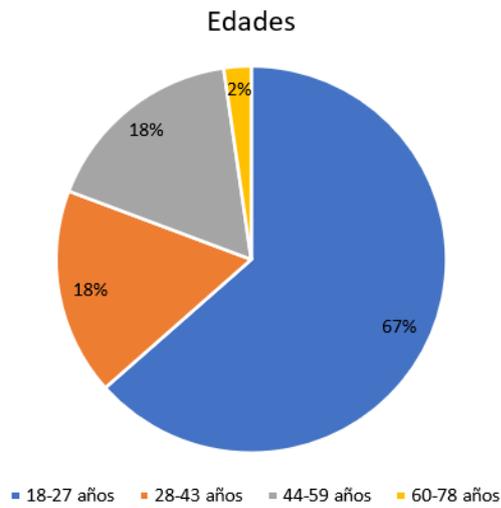
Tiempo Trabajado



Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 3.

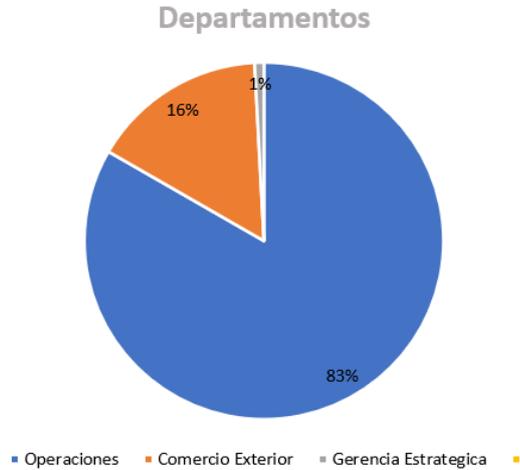
Gráfico de edades los colaboradores en la empresa



Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 4.

Gráfico de Departamentos de los colaboradores en la empresa.



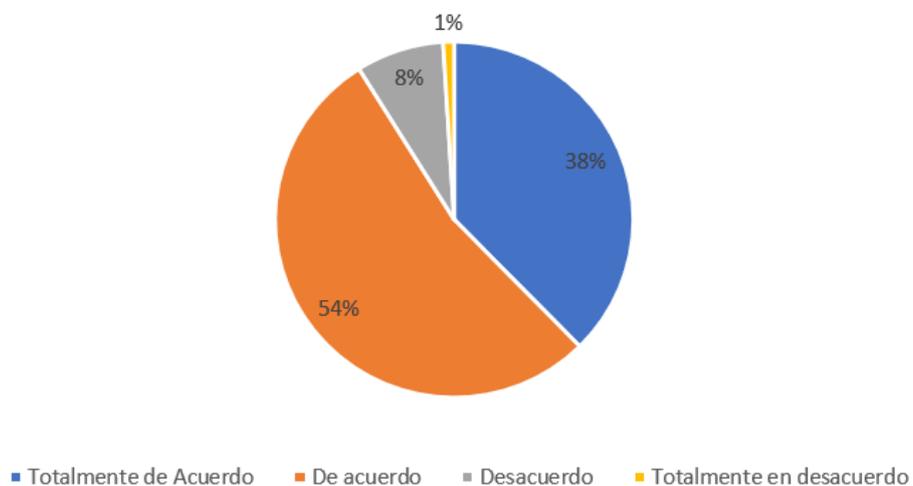
Elaborado por: Jelena Paredes

RELACIONES INTERPERSONALES

Figura 5.

Pregunta N°1

¿La empresa fomenta una relación sana entre sus empleados?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 5.

Pregunta N° 1

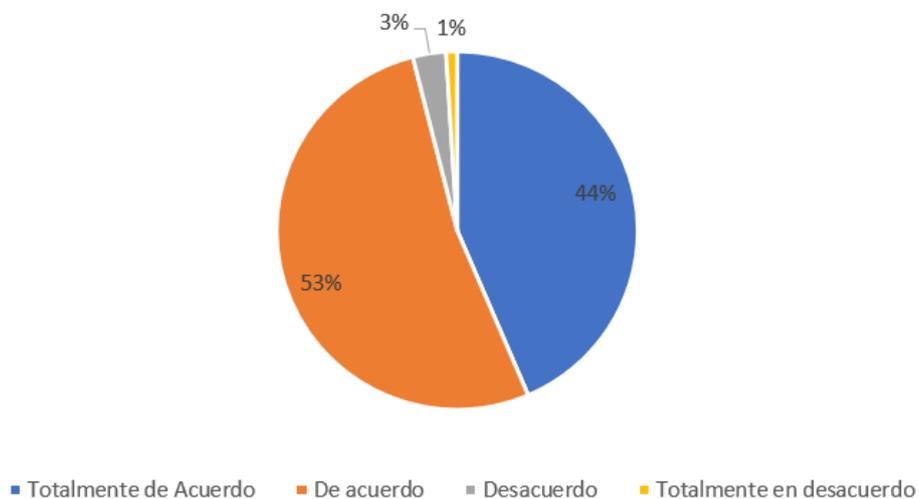
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	45	38%
De acuerdo	65	54%
Desacuerdo	9	8%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 6.

Pregunta N° 2

¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros del equipo?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 6.

Pregunta N° 2

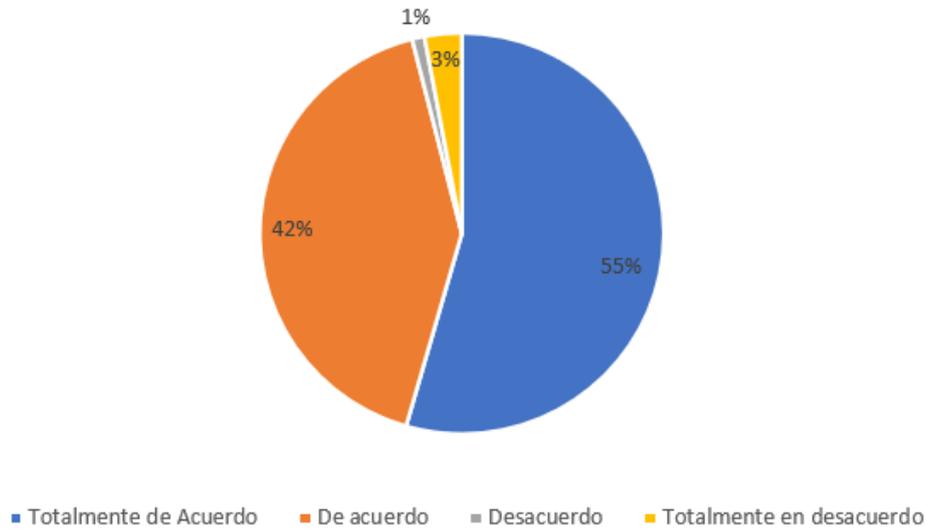
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	53	44%
De acuerdo	63	53%
Desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 7.

Pregunta N° 3

¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 7.

Pregunta N° 3

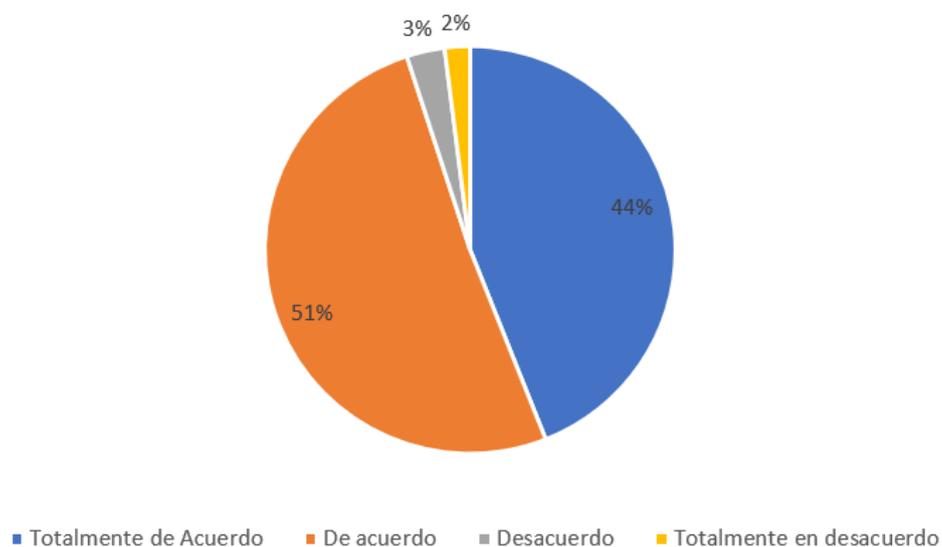
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdos	66	55%
De acuerdo	50	42%
Desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 8.

Pregunta N°4

¿El grupo de trabajo valora mis aportaciones?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 8.

Pregunta N° 4.

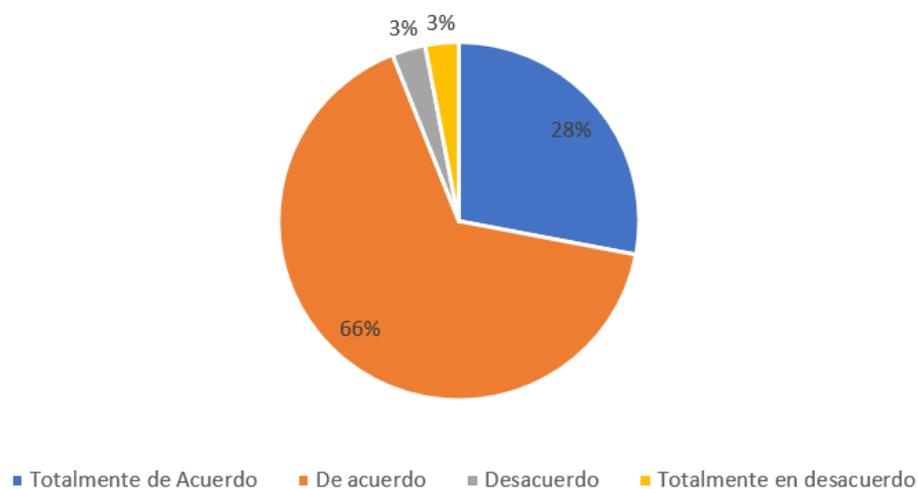
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	53	44%
De acuerdo	61	51%
Desacuerdo	4	3%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 9.

Pregunta N°5.

¿La empresa fomenta que las relaciones entre las unidades de negocios sea buena?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 9.

Pregunta N° 5

RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	34	28%
De acuerdo	79	66%
Desacuerdo	4	3%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

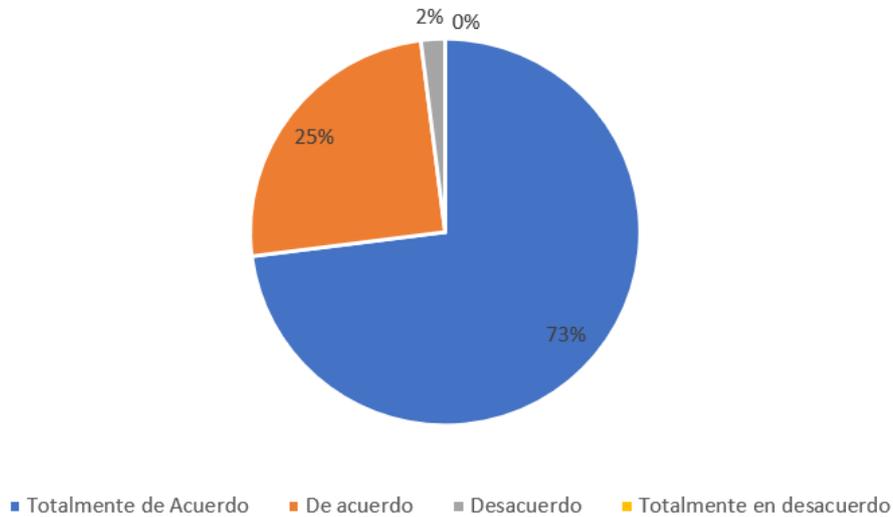
Elaborado por: Jelena Paredes

ESTILO DE DIRECCIÓN

Figura 10

Pregunta N° 6.

¿Mi jefe me trata con respeto?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 10.

Pregunta N° 6

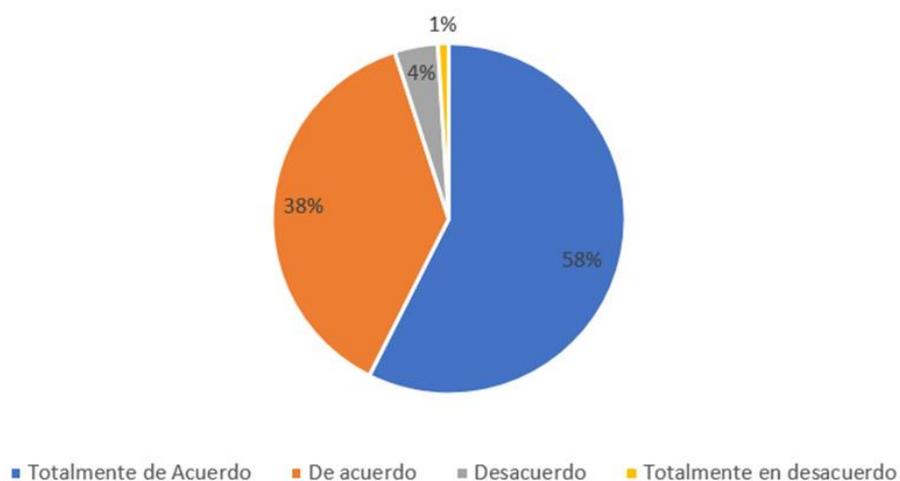
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	88	73%
De acuerdo	30	25%
Desacuerdo	2	2%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 11.

Pregunta N° 7

¿Estoy satisfecho con la calidad de supervisión que recibo de mi jefe directo?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 11.

Pregunta N° 7

RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	69	58%
De acuerdo	45	38%
Desacuerdo	5	4%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 12.

Pregunta N° 8



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 12.

Pregunta N° 8

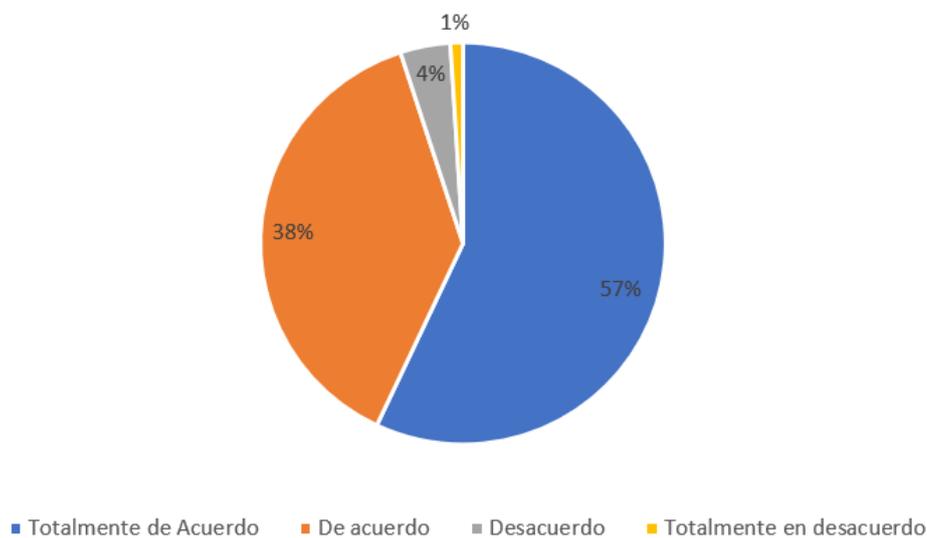
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	67	56%
De acuerdo	48	40%
Desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 13.

Pregunta N° 9

¿Mi jefe directo fomenta el trabajo en equipo?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 13.

Pregunta N° 9

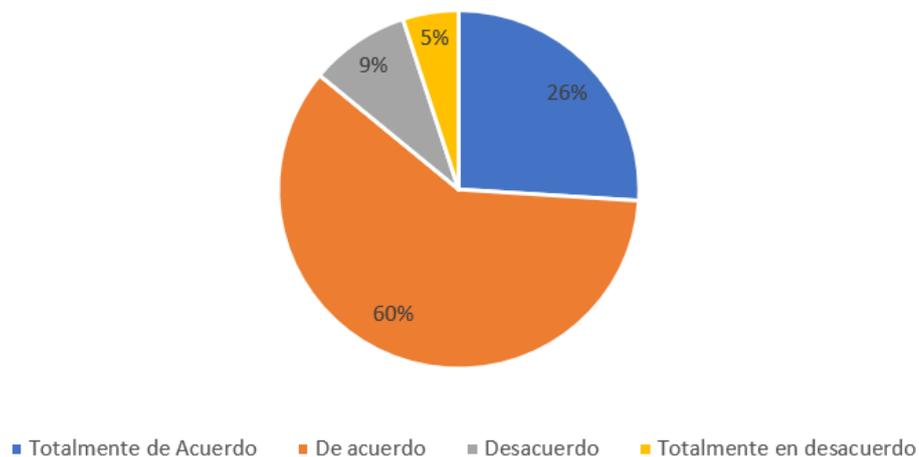
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	68	57%
De Acuerdo	46	38%
Desacuerdo	5	4%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 14.

Pregunta N° 10

¿Los directores de la empresa se preocupan por los empleados?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 14.

Pregunta N° 10

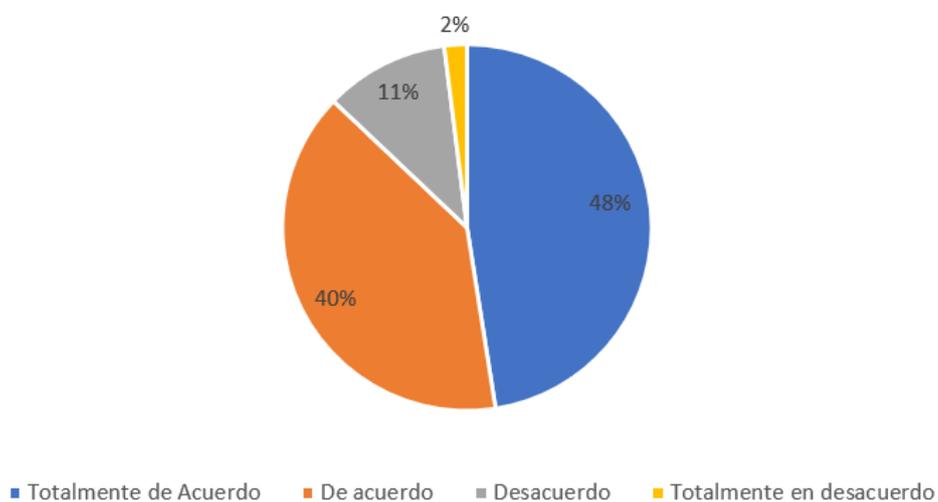
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de Acuerdo	31	26%
De acuerdo	72	60%
Desacuerdo	11	9%
Totalmente en Desacuerdo	6	5%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 15.

Pregunta N° 11

¿Mi jefe inmediato me da retroalimentación clara y de forma frecuente?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 15.

Pregunta N° 11

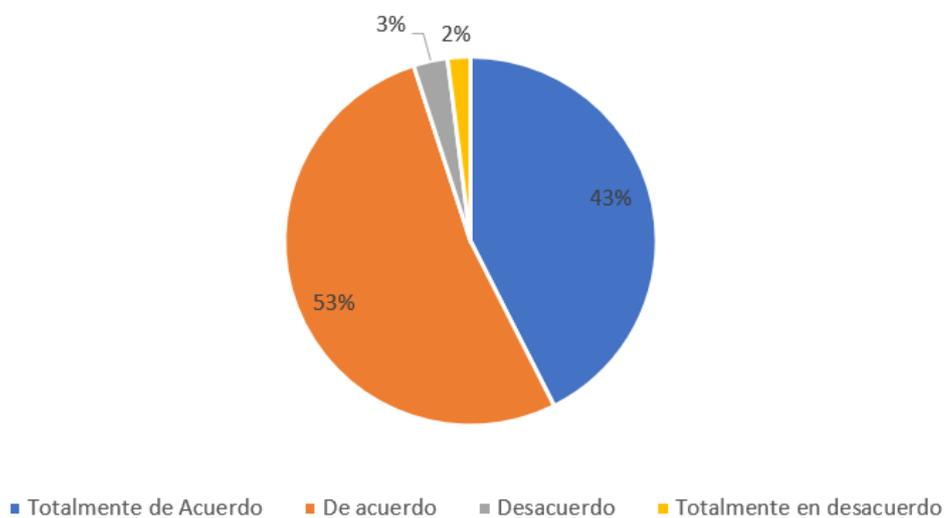
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FECUENCIA RELATIVA
Totalmente de Acuerdo	57	48%
De acuerdo	48	40%
Desacuerdo	13	11%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 16.

Pregunta N° 12

¿Puedo expresar un punto de vista distinto al de mis superiores sin que se enojen?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 16.

Pregunta N° 12

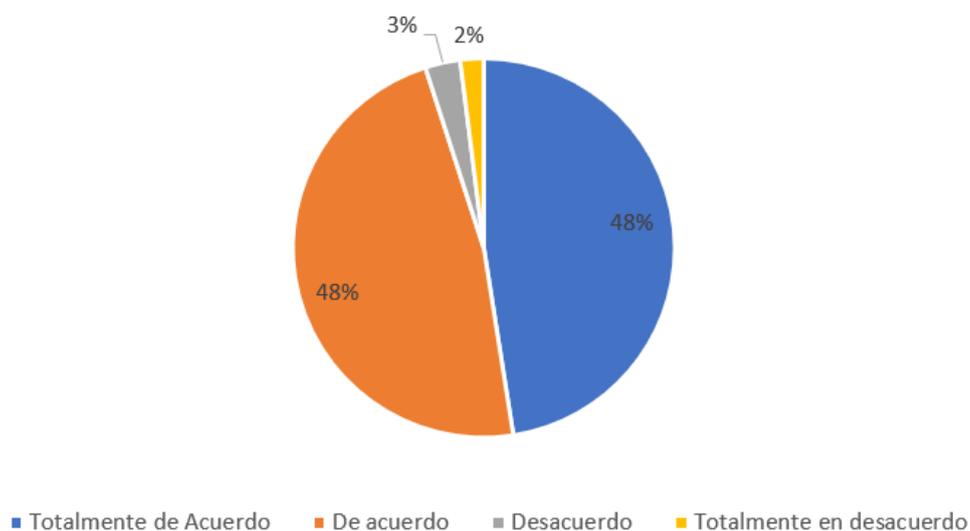
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	52	43%
De acuerdo	63	53%
Desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 17.

Pregunta N° 13

¿Mi jefe me comunica efectivamente las políticas y formas de trabajo de mi área?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 17.

Pregunta N° 13

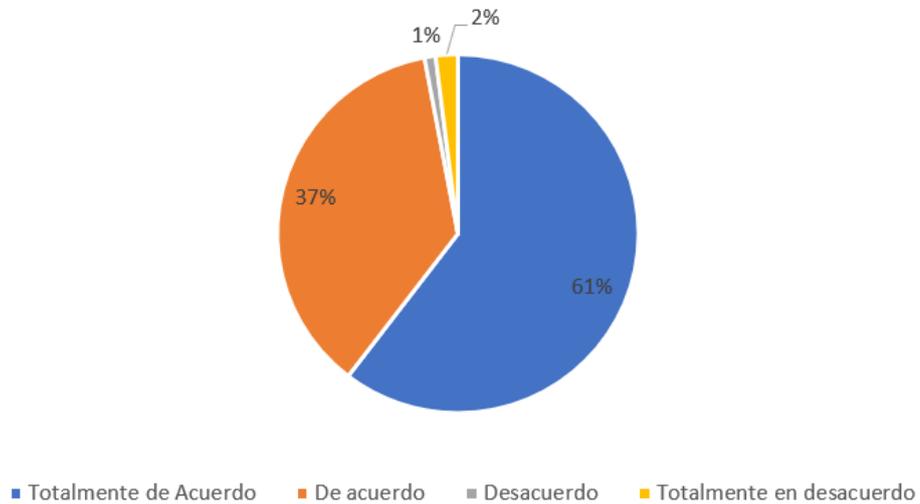
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	57	48%
De acuerdo	57	48%
Desacuerdo	4	3%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 18.

Pregunta N° 14

¿Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones o apoyos que solicito?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 18.

Pregunta N° 14

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	73	61%
De acuerdo	44	37%
Desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

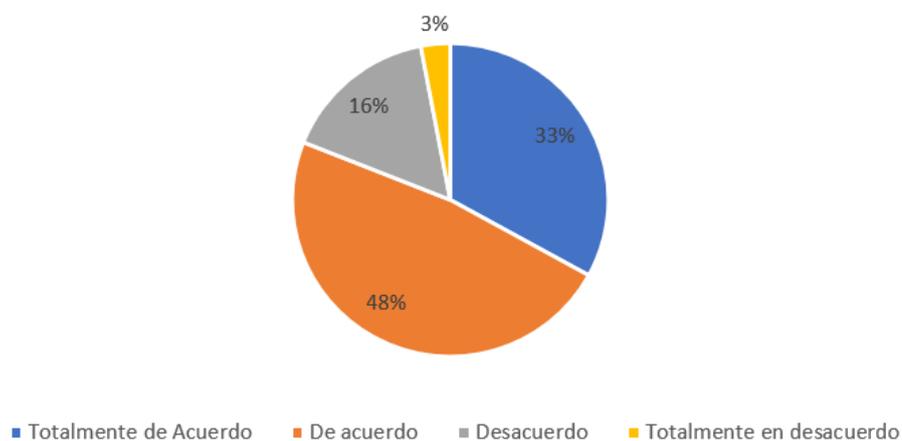
Elaborado por: *Jelena Paredes*

SENTIDO DE PERTENENCIA

Figura 19.

Pregunta N° 15

¿Si recibiera una oferta de trabajo similar en responsabilidades y salario a la que tengo en esta empresa preferiría no aceptarla?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 19.

Pregunta N° 15

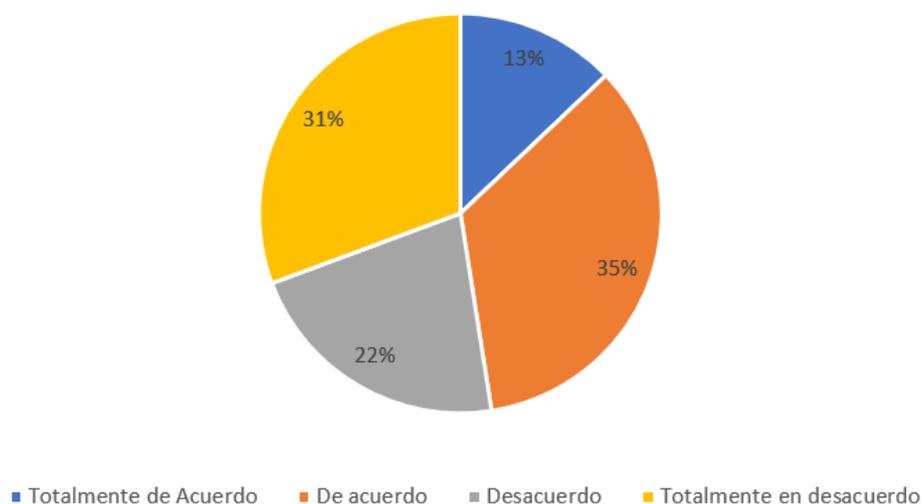
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	39	33%
De acuerdo	58	48%
Desacuerdo	19	16%
Totalmente en desacuerdo	4	3%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 20.

Pregunta N° 16

¿En los últimos 6 meses he buscado algún otro trabajo?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 20.

Pregunta N° 16

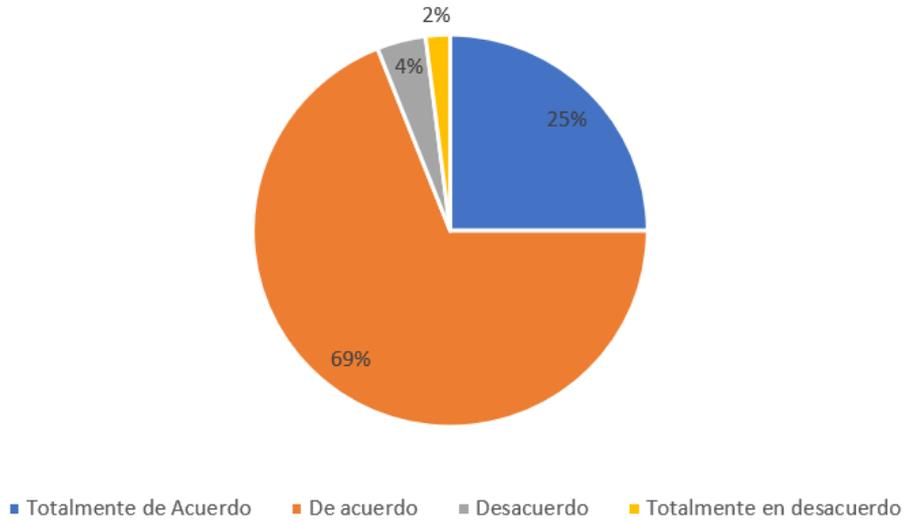
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	15	13%
De acuerdo	42	35%
Desacuerdo	26	22%
Totalmente en desacuerdo	37	31%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 21.

Pregunta N° 17

¿Recomendaría a conocidos trabajar en esta empresa?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 21.

Pregunta N° 17

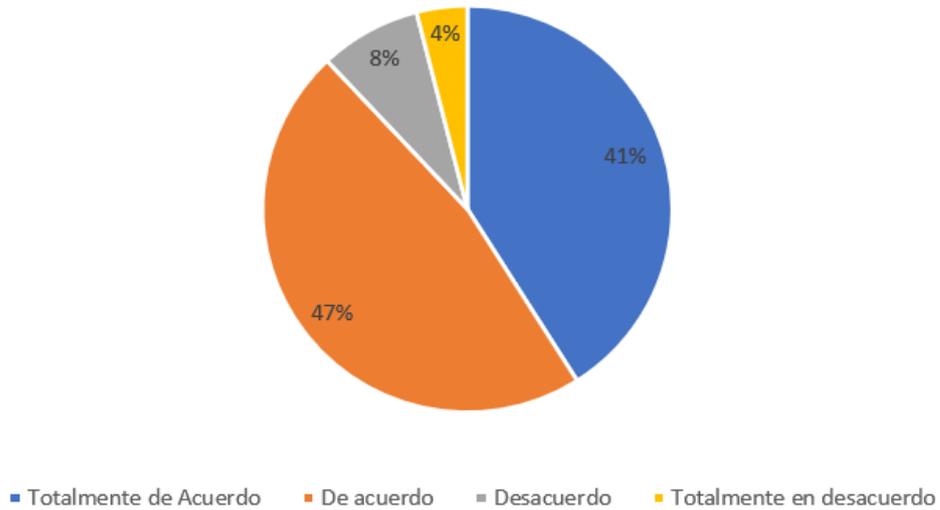
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	30	25%
De acuerdo	83	69%
Desacuerdo	5	4%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 22.

Pregunta N° 18

¿Estoy motivado para dar lo mejor de mi en mi trabajo?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 22.

Pregunta N° 18

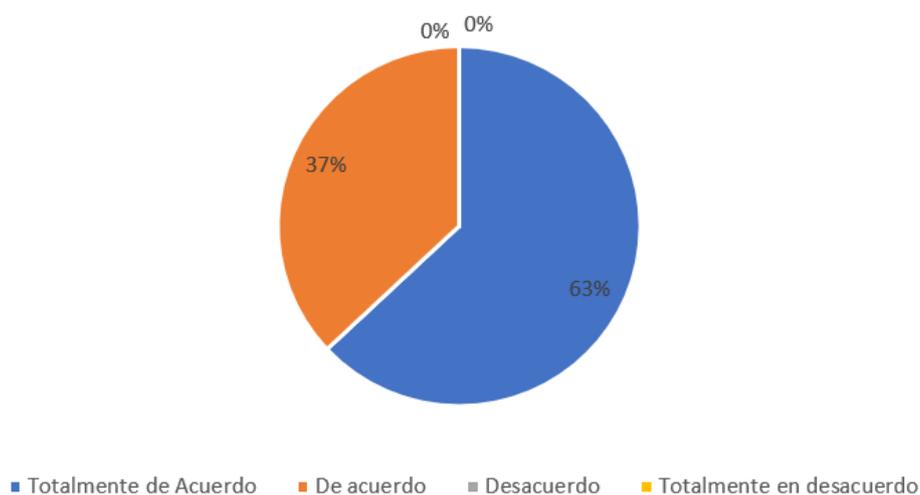
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	49	41%
De acuerdo	56	47%
Desacuerdo	10	8%
Totalmente en desacuerdo	5	4%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 23.

Pregunta N° 19

¿El trabajo en esta empresa es una buena referencia en mi currículum?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 23.

Pregunta N° 19

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	63%	76
De acuerdo	37%	44
Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0

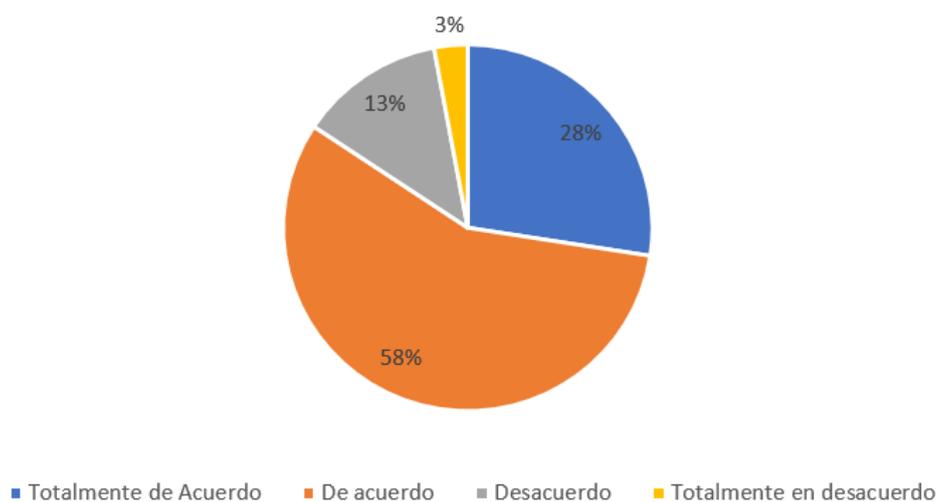
Elaborado por: *Jelena Paredes*

BALANCE DE TRABAJO- VIDA PERSONAL

Figura 24.

Pregunta N° 20

¿La carga de trabajo es razonable y me permite entregar a tiempo los pendientes?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 24.

Pregunta N° 20

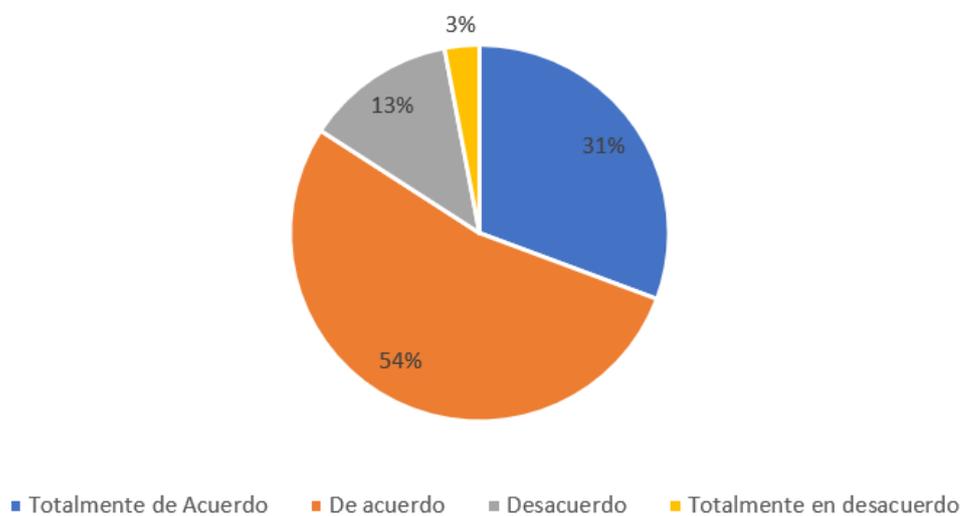
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	33	28%
De acuerdo	69	58%
Desacuerdo	15	13%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 25.

Pregunta N° 21

¿El trabajo que realizo me hace sentir pleno profesionalmente?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 25.

Pregunta N° 21

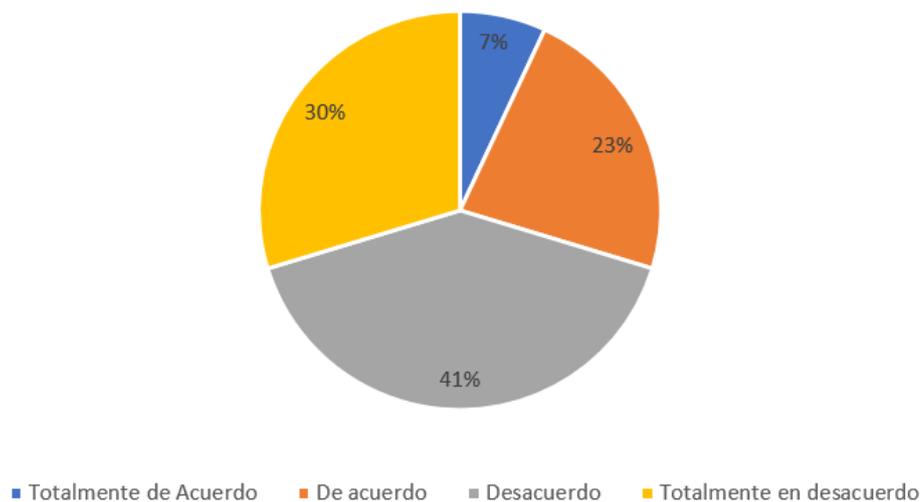
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	37	31%
De acuerdo	65	54%
Desacuerdo	15	13%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 26.

Pregunta N° 22

¿Mi trabajo afecta mi relación con familiares y amigos?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 26.

Pregunta N° 22

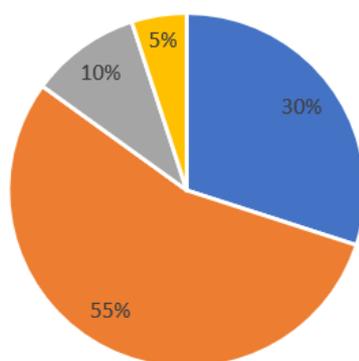
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	8	7%
De acuerdo	27	23%
Desacuerdo	49	41%
Totalmente en desacuerdo	36	30%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 27.

Pregunta N° 23

¿Estoy contento con el balance entre mi vida profesional y personal?



■ Totalmente de Acuerdo ■ De acuerdo ■ Desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 27.

Pregunta N° 23

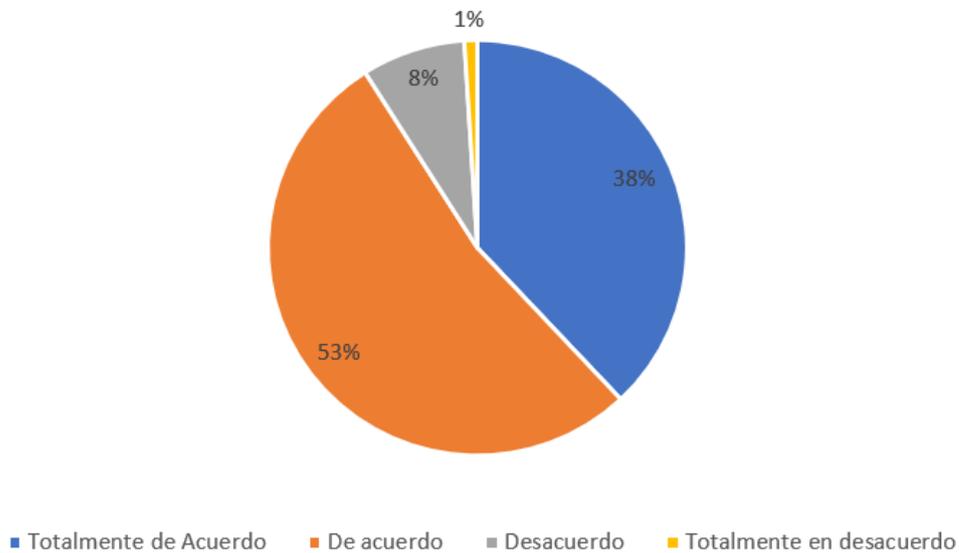
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	36	30%
De acuerdo	66	55%
Desacuerdo	12	10%
Totalmente en desacuerdo	6	5%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 28.

Pregunta N° 24

¿Estoy satisfecho con la labor que realiza mi área?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 28.

Pregunta N° 24

RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	45	38%
De acuerdo	64	53%
Desacuerdo	10	8%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

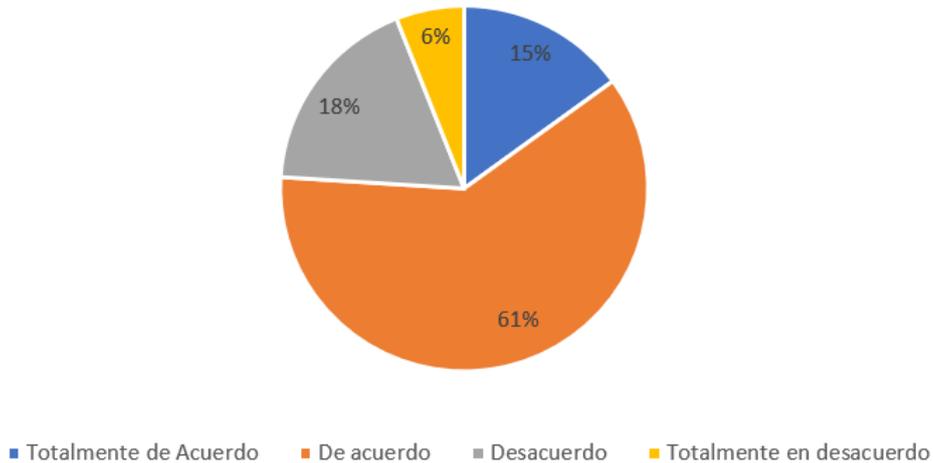
Elaborado por: *Jelena Paredes*

COMPENSACIONES

Figura 29.

Pregunta N° 25

¿Estoy satisfecho con las prestaciones que la empresa me da?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 29.

Pregunta N° 25

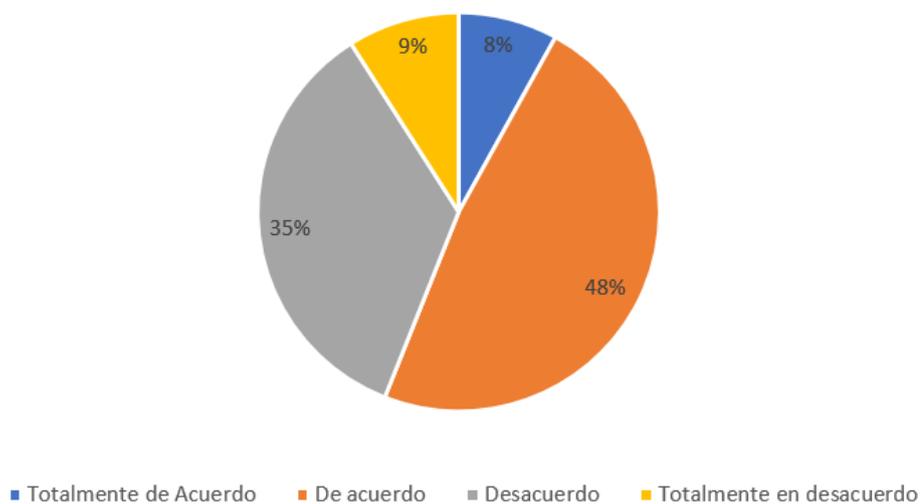
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	18	15%
De acuerdo	73	61%
Desacuerdo	22	18%
Totalmente en desacuerdo	7	6%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 30.

Pregunta N° 26

¿Recibo reconocimiento por los trabajos bien hechos?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 30.

Pregunta N° 26

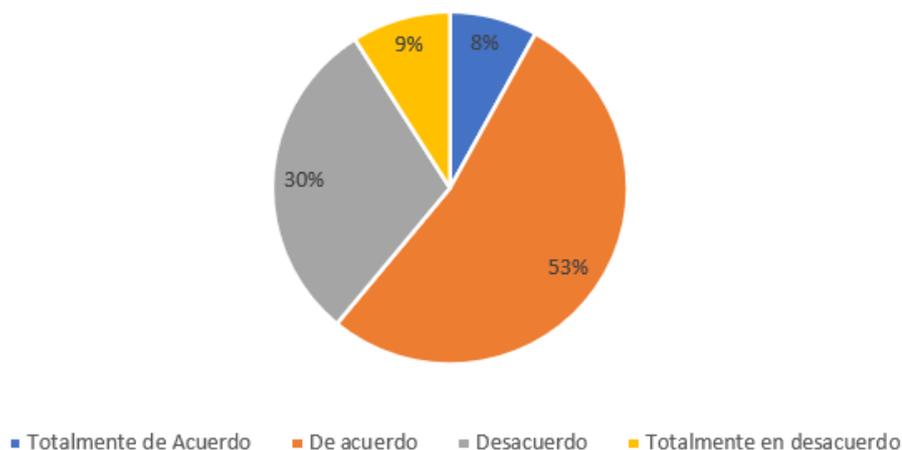
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	10	8%
De acuerdo	57	48%
Desacuerdo	42	35%
Totalmente en desacuerdo	11	9%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 31.

Pregunta N° 27

¿El salario y las comisiones son adecuados con relación a la labor que realizo?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 31.

Pregunta N° 27

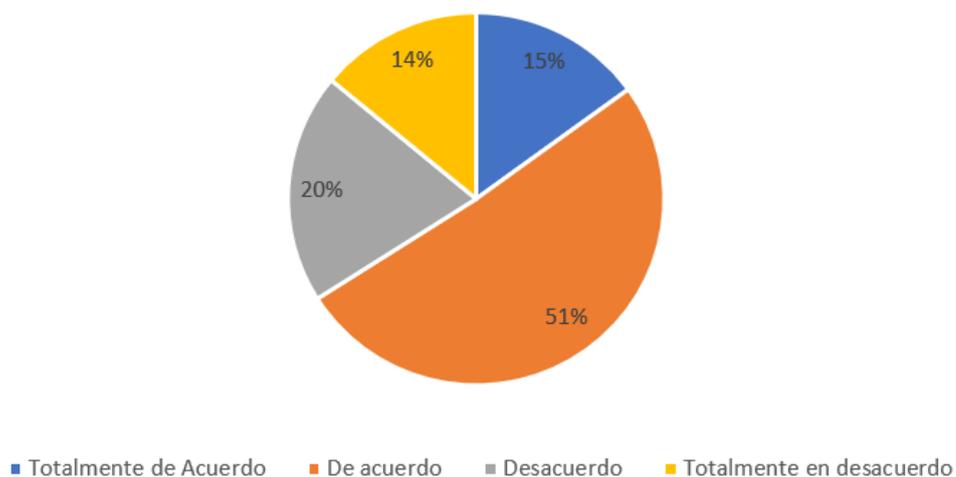
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	10	8%
De acuerdo	63	53%
Desacuerdo	36	30%
Totalmente en desacuerdo	11	9%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 32.

Pregunta N° 28

¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi unidad de negocio para ser promovidos?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 32.

Pregunta N° 28

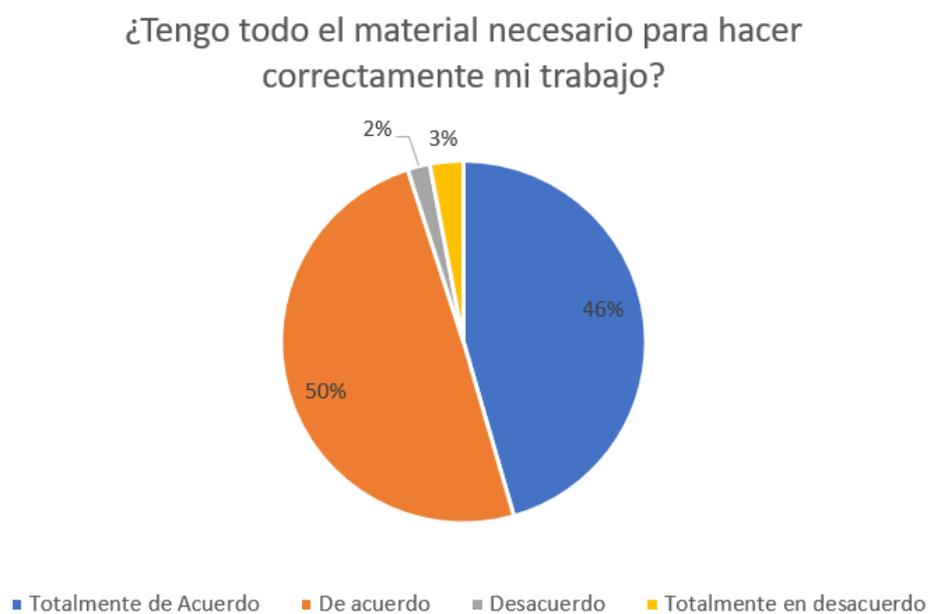
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	18	15%
De acuerdo	61	51%
Desacuerdo	24	20%
Totalmente en desacuerdo	17	14%

Elaborado por: Jelena Paredes

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Figura 33.

Pregunta N° 29



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 33.

Pregunta N° 29

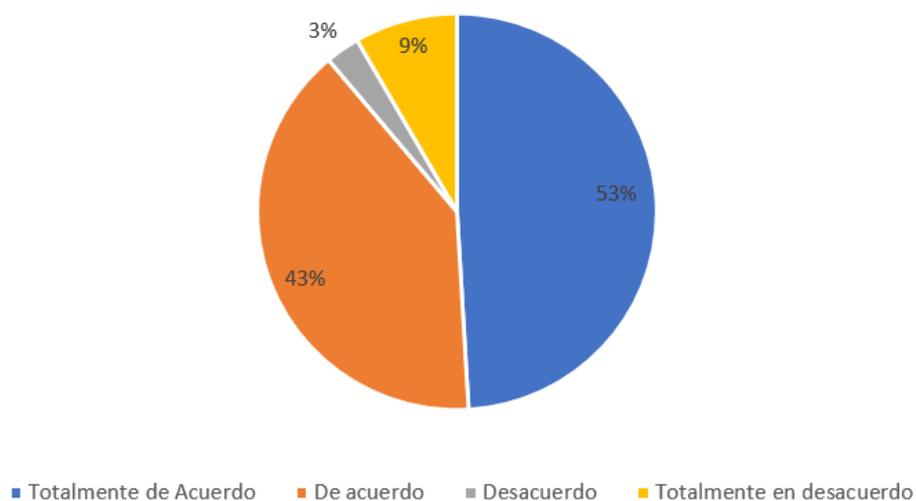
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	55	46%
De acuerdo	60	50%
Desacuerdo	2	2%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 34.

Pregunta N° 30

¿El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 34.

Pregunta N° 30

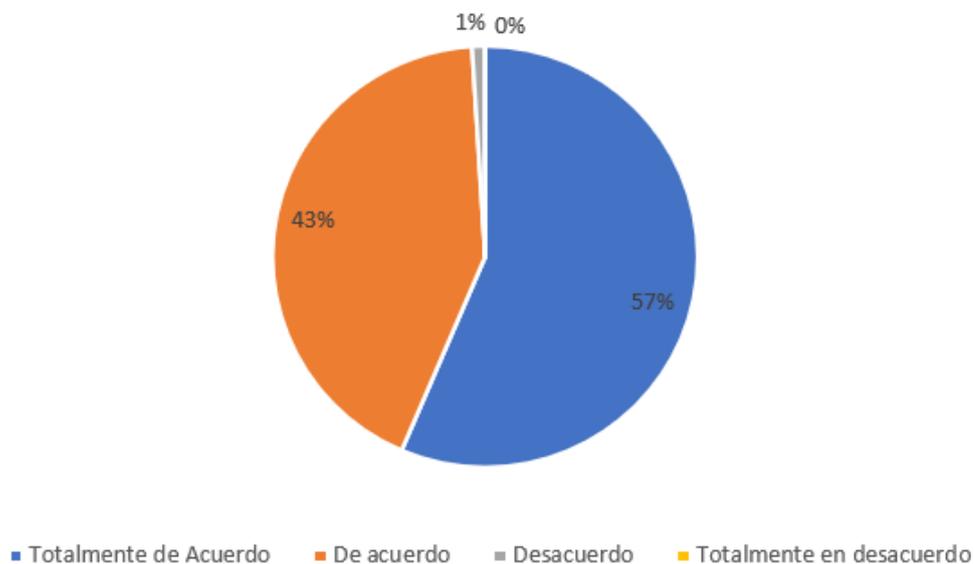
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	64	53%
De acuerdo	51	43%
Desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 35.

Pregunta N° 31

¿Mi área de trabajo se encuentra limpia y ordenada?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 35.

Pregunta N° 31

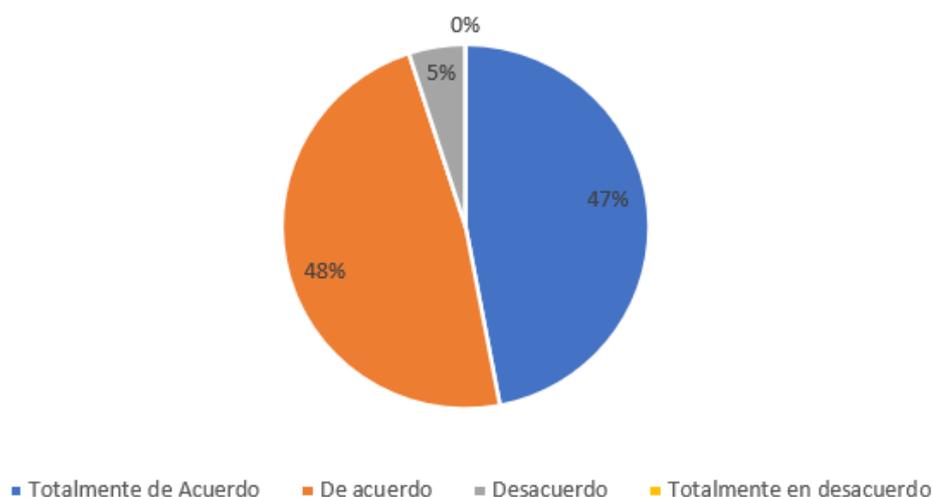
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	68	57%
De acuerdo	51	43%
Desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 36.

Pregunta N° 32

¿El equipo de cómputo o de trabajo y herramientas asignado me permite realizar con efectividad mi trabajo?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 36.

Pregunta N° 32

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	56	47%
De acuerdo	58	48%
Desacuerdo	6	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

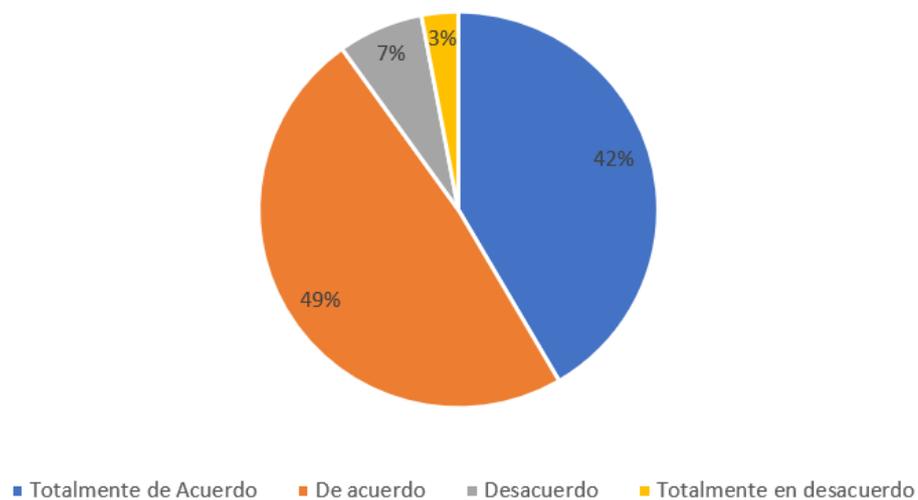
Elaborado por: Jelena Paredes

ESTABILIDAD

Figura 37.

Pregunta N° 33

¿Estoy satisfecho con la estabilidad de mi trabajo?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 37.

Pregunta N° 33

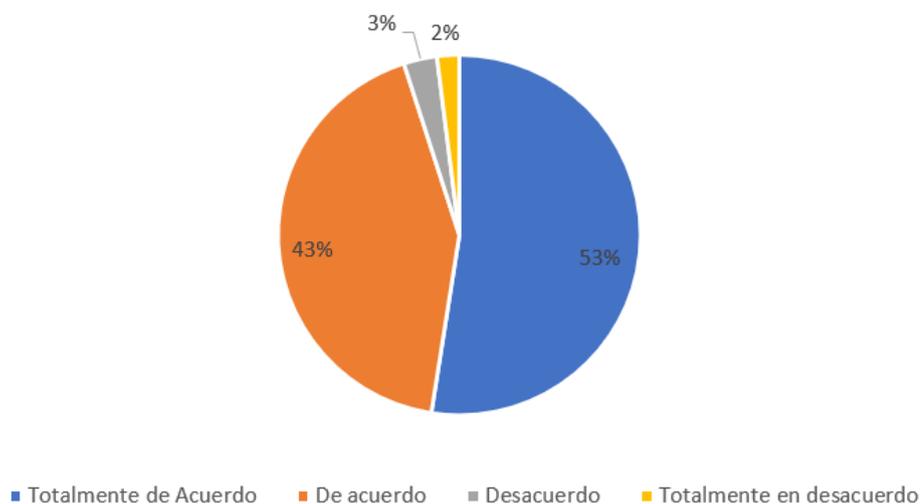
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	50	42%
De acuerdo	59	49%
Desacuerdo	8	7%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 38.

Pregunta N° 34

¿La permanencia en mi cargo depende de mi buen desempeño?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 38.

Pregunta N° 34

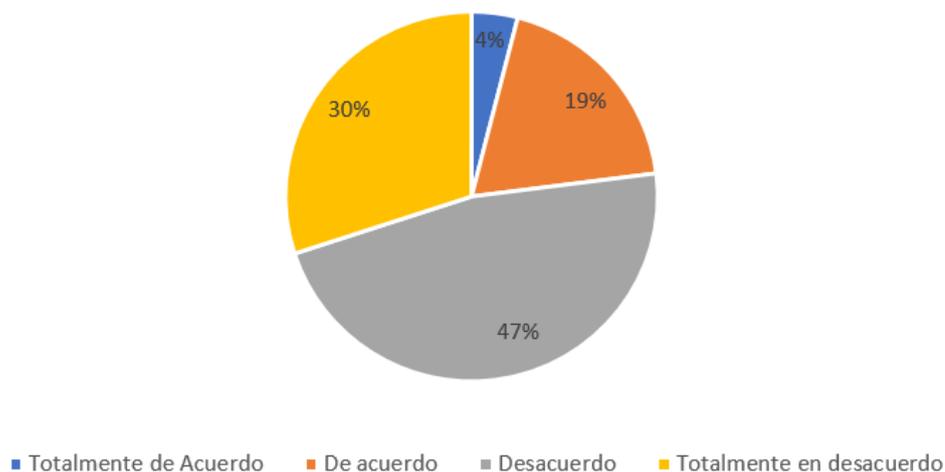
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	63	53%
De acuerdo	51	43%
Desacuerdo	4	3%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 39.

Pregunta N° 35

¿La empresa despide al personal sin tomar en cuenta el desempeño?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 39.

Pregunta N° 35

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	5	4%
De acuerdo	23	19%
Desacuerdo	56	47%
Totalmente en desacuerdo	36	30%

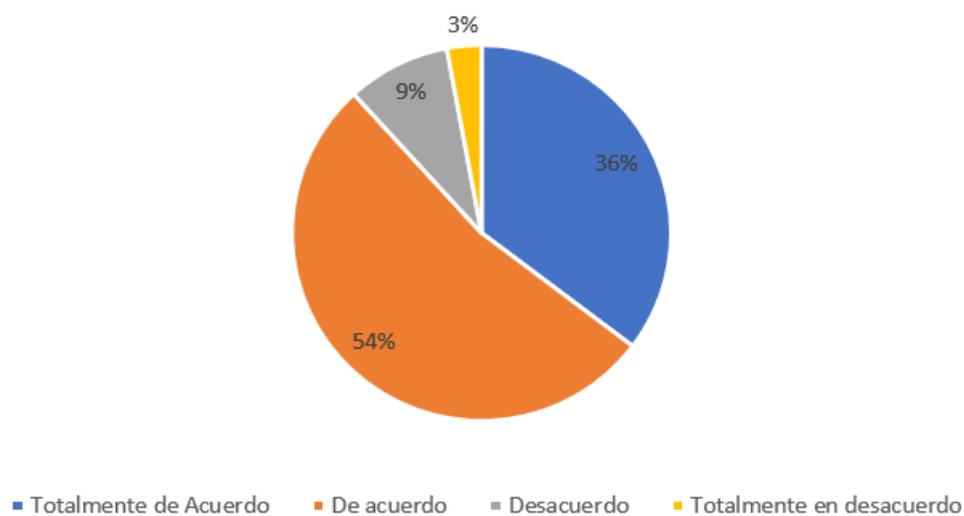
Elaborado por: Jelena Paredes

CLARIDAD Y COHERENCIA DE LA DIRECCIÓN

Figura 40.

Pregunta N° 36

¿Están definidas claramente las funciones de mi puesto y los límites de mis responsabilidades?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 40.

Pregunta N° 36

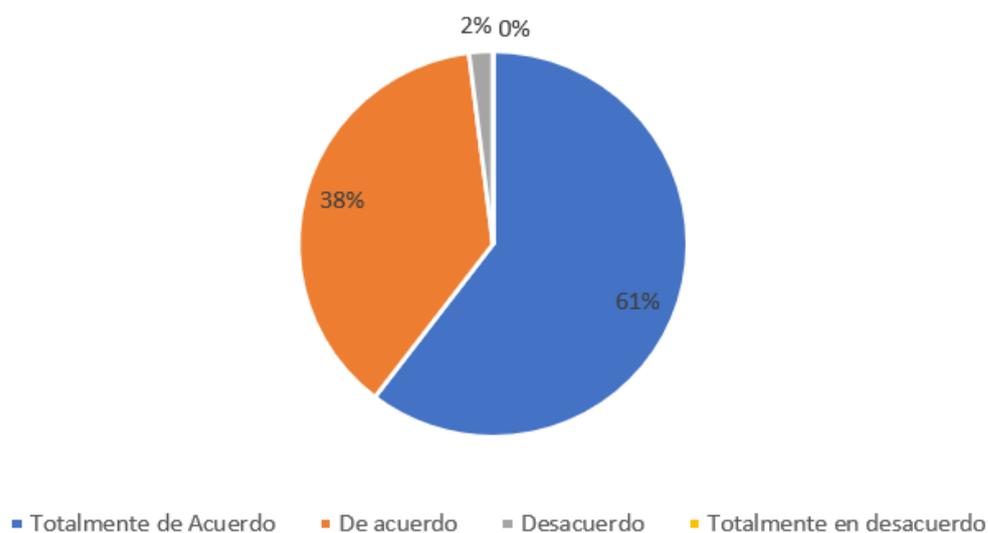
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	43	36%
De acuerdo	65	54%
Desacuerdo	11	9%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 41.

Pregunta N° 37

¿Mis habilidades son las correctas para el trabajo que desempeño?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 41.

Pregunta N° 37

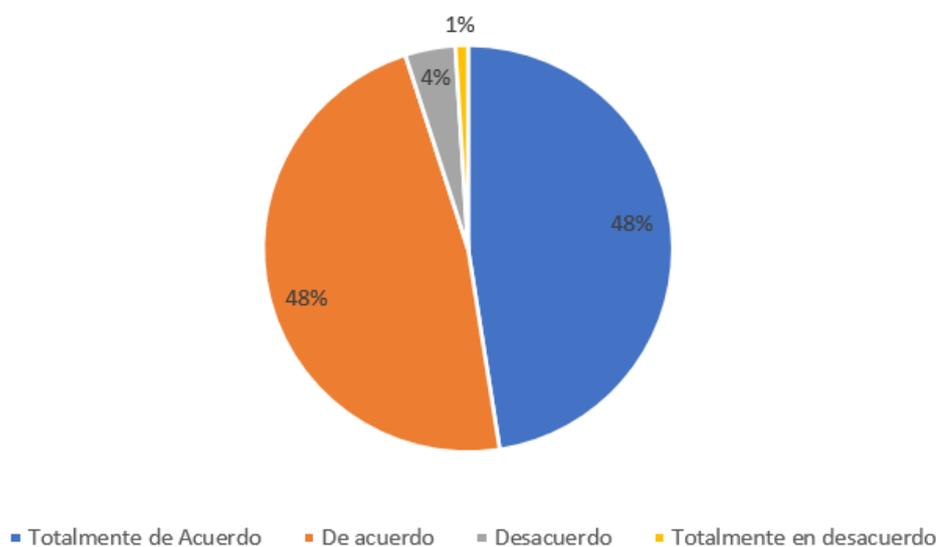
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	73	61%
De acuerdo	45	38%
Desacuerdo	2	2%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 42.

Pregunta N° 38

¿Conozco los objetivos de la empresa y estos son claros?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 42.

Pregunta N° 38

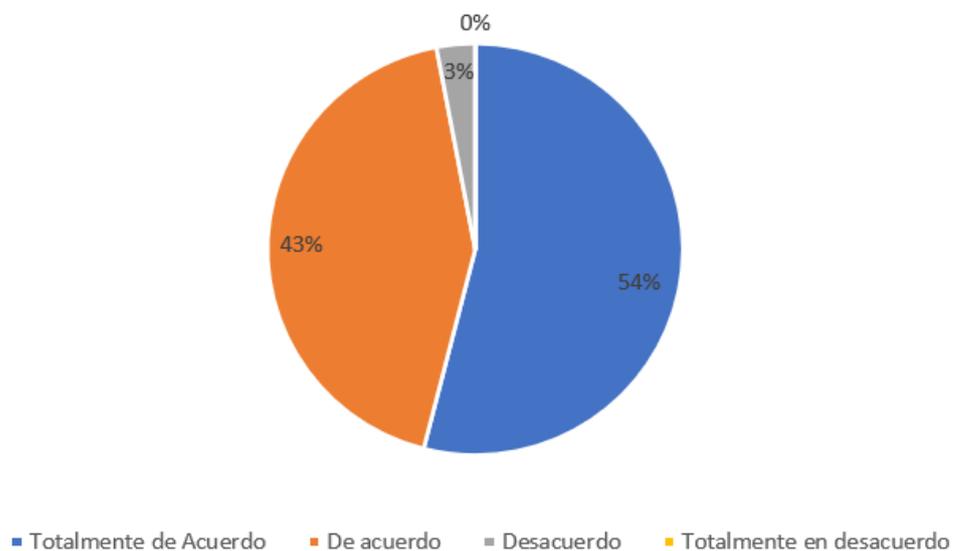
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	57	48%
De acuerdo	57	48%
Desacuerdo	5	4%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 43.

Pregunta N° 39

¿Tengo bien definidos los objetivos de mi área?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 43.

Pregunta N° 39

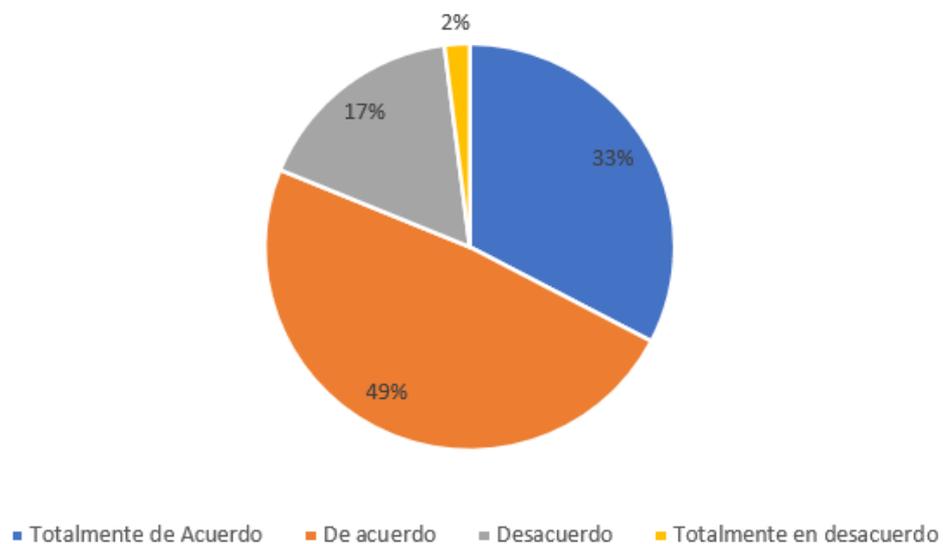
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	65	54%
De acuerdo	52	43%
Desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 44.

Pregunta N° 40

¿Conozco bien como la empresa está logrando sus metas?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 44.

Pregunta N° 40

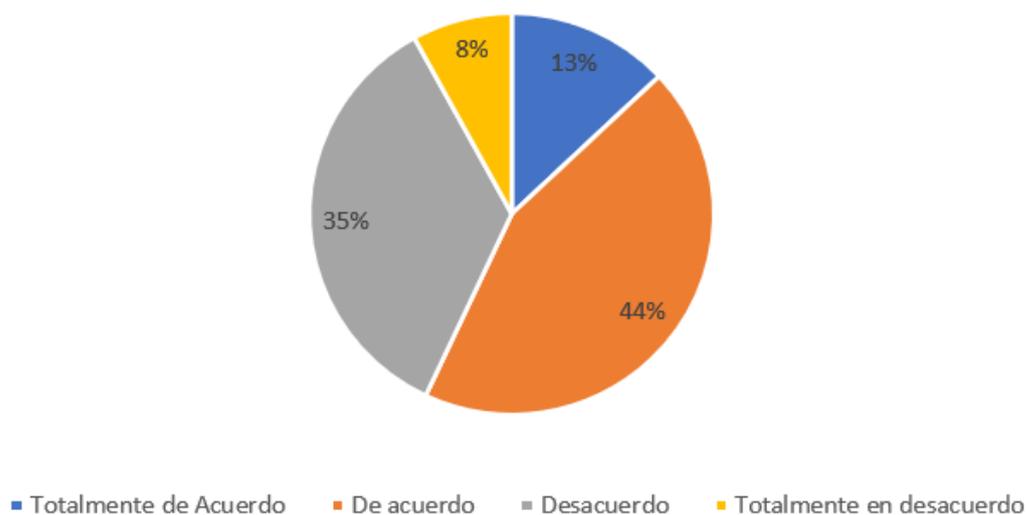
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	39	33%
De acuerdo	59	49%
Desacuerdo	20	17%
Totalmente en desacuerdo	2	2%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 45.

Pregunta N° 41

¿Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 45.

Pregunta N° 41

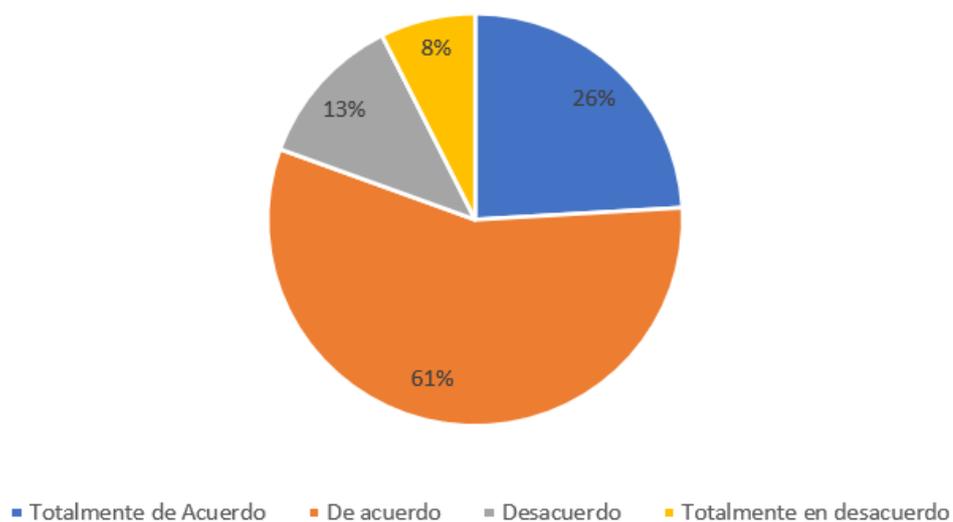
RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	15	13%
De acuerdo	53	44%
Desacuerdo	42	35%
Totalmente en desacuerdo	10	8%

Elaborado por: *Jelena Paredes*

Figura 46.

Pregunta N° 42

¿Los directivos dan a conocer los logros de la empresa?



Elaborado por: *Jelena Paredes*

Tabla 46.

Pregunta N° 42

RESPUESTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	31	26%
De acuerdo	73	61%
Desacuerdo	15	13%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

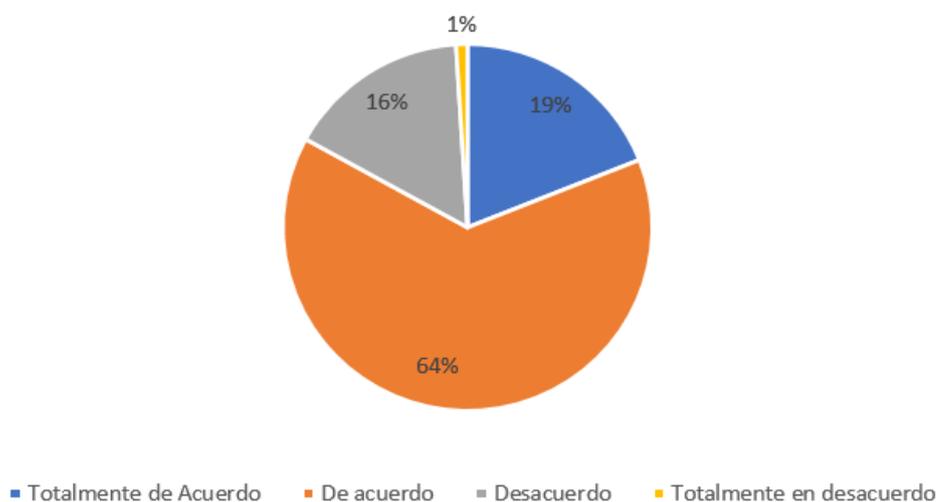
Elaborado por: *Jelena Paredes*

CAPACITACIONES

Figura 47.

Pregunta N° 43

¿La empresa da el entrenamiento necesario para mejorar profesionalmente?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 47.

Pregunta N° 43

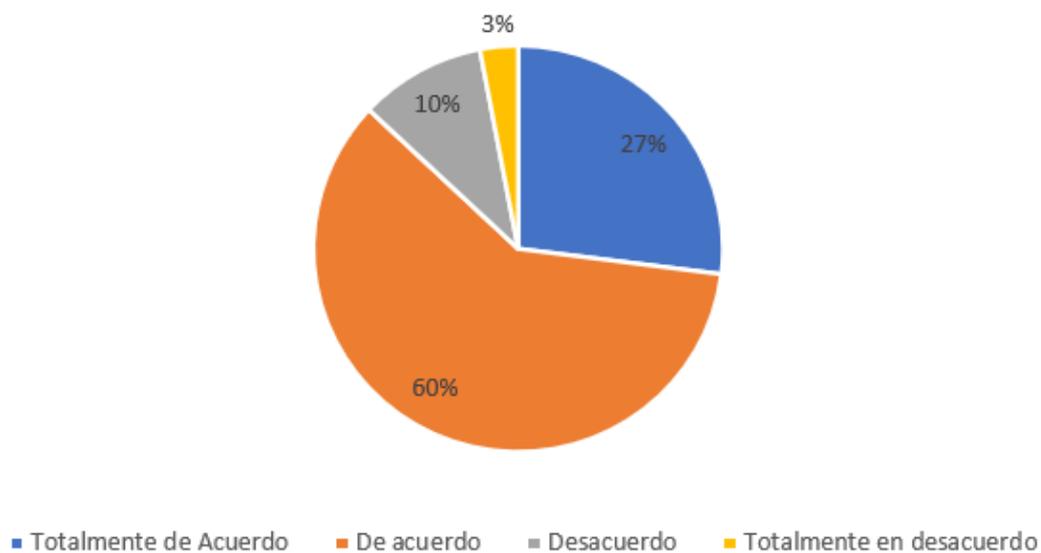
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	23	19%
De acuerdo	77	64%
Desacuerdo	19	16%
Totalmente en desacuerdo	1	1%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 48.

Pregunta N° 44

¿Los cursos que he recibido me han servido para mi desempeño dentro de la empresa?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 48.

Pregunta N° 44

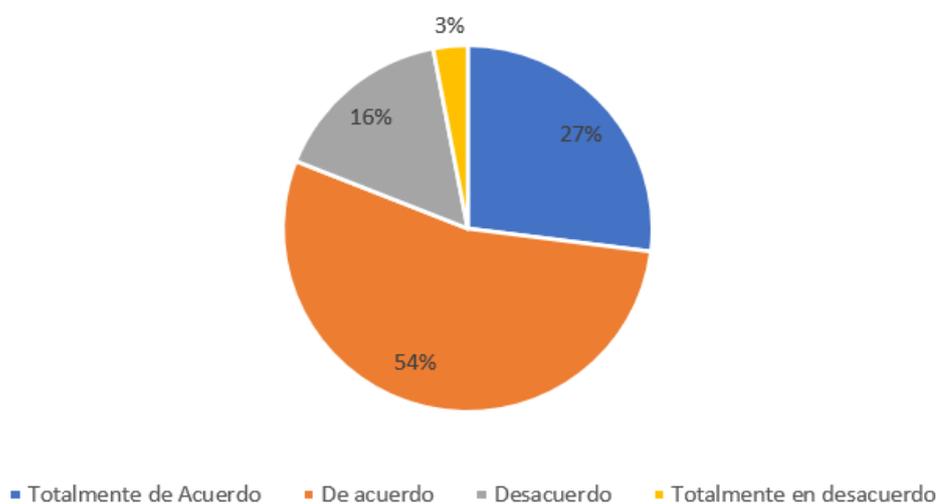
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente e acuerdo	32	27%
De acuerdo	72	60%
Desacuerdo	12	10%
Totalmente en desacuerdo	4	3%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 49.

Pregunta N° 45

¿Mi jefe conoce mis áreas de oportunidad y me ayuda a mejorarlas?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 49.

Pregunta N° 45

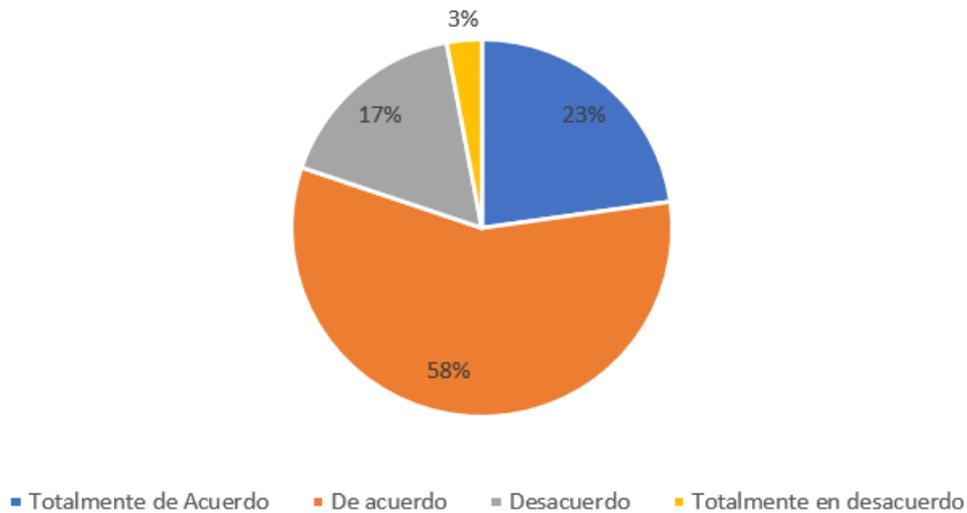
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	32	27%
De acuerdo	65	54%
Desacuerdo	19	16%
Totalmente en desacuerdo	4	3%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 50.

Pregunta N° 46

¿La capacitación que me brindó la empresa para desarrollar mis funciones fue suficiente?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 50.

Pregunta N° 46

RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	28	23%
De acuerdo	69	58%
Desacuerdo	20	17%
Totalmente en desacuerdo	3	3%

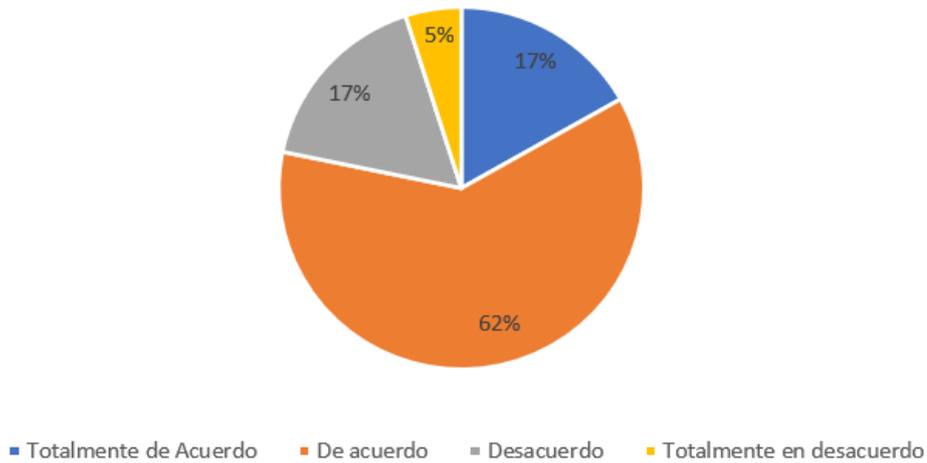
Elaborado por: Jelena Paredes

COMUNICACIÓN INTERNA

Figura 51.

Pregunta N° 47

¿Estoy satisfecho con la comunicación internas que hay en la empresa?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 51.

Pregunta N° 47

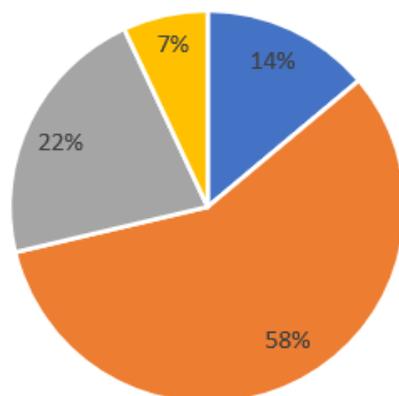
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUANCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	20	17%
De acuerdo	74	62%
Desacuerdo	20	17%
Totalmente en desacuerdo	6	5%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 52.

Pregunta N° 48

¿La empresa sostiene reuniones frecuentes en las cuales se comunican los resultados y las iniciativas?



■ Totalmente de Acuerdo ■ De acuerdo ■ Desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 52.

Pregunta N° 48

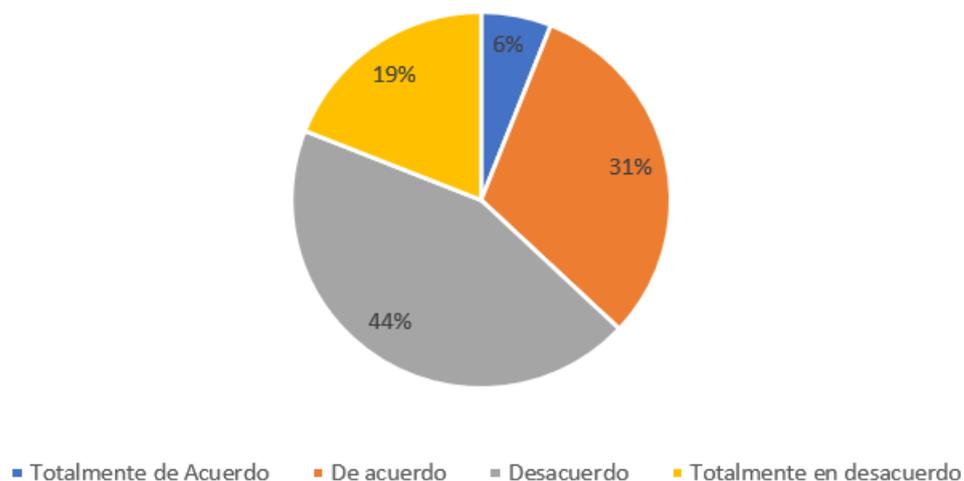
RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	17	14%
De acuerdo	69	58%
Desacuerdo	26	22%
Totalmente en desacuerdo	8	7%

Elaborado por: Jelena Paredes

Figura 53.

Pregunta N° 49

¿Suelo recibir ordenes contradictorias de diferentes personas?



Elaborado por: Jelena Paredes

Tabla 53.

Pregunta N° 49

RESPUSTAS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Totalmente de acuerdo	7	6%
De acuerdo	37	31%
Desacuerdo	53	44%
Totalmente en desacuerdo	23	19%

Elaborado por: Jelena Paredes

Principales logros del aprendizaje

- Se logro identificar que la empresa no presenta un índice de rotación fuerte y que este pequeño porcentaje de desvinculaciones no se encuentra relacionado directamente al clima laboral.

- Este proyecto, la aplicación de la campaña, la encuesta de clima laboral, nos demostró que la empresa tiene un clima laboral favorable, los colaboradores tienen orgullo de pertenencia, por lo que no existe una rotación de personal alta y por lo tanto se puede trabajar en un ambiente sano y tranquilo.
- Se logro sensibilizar al personal previo a la aplicación del cuestionario de clima laboral, lo que facilito el conocimiento y la participación en el proceso de recolección de datos de la encuesta.
- No existió ningún tipo de dificultad al momento de realizar el proyecto de intervención, para tomar el cuestionario de clima laboral.
- Se realizaron Focus Groups donde junto al equipo de talento humano, se logró la participación del 100% de los colaboradores.
- Se identifico distintas perspectivas y sentir por parte de los colaboradores, y esto ayudo a identificar posibles áreas de mejora para el clima laboral y la comunicación entre los miembros de la empresa.

Conclusiones

En concordancia con los objetivos planteados se pudieron obtener las siguientes conclusiones:

- Se realizo una sensibilización, mediante una campaña antes de realizar el cuestionario de clima laboral, lo cual fue un recurso que facilito la participación y el involucramiento del 100% del personal de la compañía al momento de realizar la encuesta, logrando que los colaboradores pierdan el miedo y facilitando que el cuestionario sea contestado de una manera transparente.
- Se imparten capacitaciones constantes para fomentar el crecimiento y cerrar las brechas en competencias del personal, aumentando así la retención de talento humano y un clima laboral sano y feliz.

- Tienen un sistema de reconocimientos y recompensas por el buen desempeño laboral lo que motiva a los colaboradores para mejorar su engagement, logrando que esta empresa tenga una rotación de personal baja, que es lo que se pudo observar dentro del proyecto de titulación.
- Se puede observar que la empresa tiene beneficios pro positivos dentro de la compañía lo cual crea un compromiso organizacional fuerte en los colaboradores, por lo que no existe una rotación alta, en conclusión, tiene una comunicación muy fuerte y beneficios tan solidos que esto controla y mejora el clima laboral, lo cual mantiene a la persona con un alto compromiso organizacional.
- Algunos de los beneficios emocionales con los que cuenta la compañía son: día de cumpleaños libre, capacitaciones 100% pagadas por la empresa, atención psicológica, presente de cumpleaños, regalos por nacimientos de nuevos bebés, eventos sociales, campamentos vacacionales para los hijos de los empleados, flexibilidad horaria, entre otros, estos beneficios son valorados por los colaboradores.
- La comunicación ascendente, descendente y horizontal muy bien lograda, por canales bien estructurados, sea este WhatsApp, e-mail, carteleras, una aplicación interna propia de la compañía, o directamente con las gerencias, jefaturas, y compañeros.
- Esta empresa no tiene una rotación de personal alta, pero si es que hubiera una rotación alta, las consecuencias serían, costos altos por liquidaciones, por inducciones, capacitaciones, seguridad y salud ocupacional, y por implementos de oficina tanto digitales como de escritorio.
- Se puede concluir que esta empresa ofrece beneficios competitivos dentro del mercado lo cual hace que su compromiso y valores empresariales cree un valor

interno de marca entre sus colaboradores tan fuerte que su rotación es del 2,76% anual dentro de la empresa.

Recomendaciones

- Se recomienda seguir con el cronograma de feedback actual con una temática más enfocada hacia la gente, como, por ejemplo; “ te invito a tomarte un café” esto crea un enfoque más cercano con los colaboradores, y aumenta aún más el sentido de pertenencia.
- Se propone implementar un programa de incentivos por cumplimientos de objetivos, trimestrales o semestrales para que brinden beneficios por logros alcanzados de manera individual o grupal.
- Se sugiere dar a conocer a todo el personal mediante un kickoff, los logros empresariales o las metas cumplidas por área y los beneficios que serán otorgados por estas metas cumplidas.
- Se plantea que la gerencia general realice reuniones con todo el personal para dar a conocer la planeación estratégica y los objetivos de las áreas de la compañía.
- Se propone anualmente realizar un cronograma de DNC para cada área y con esto cerrar las brechas de las competencias que hagan falta para que el personal logre ser más productivo dentro de cada área.

Referencias bibliográficas

- Acha, D. M., & Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3 (8.1), 300-312.
- Aguilar López, F. J. (2016). *Uso de la comunicación en la sensibilización de las ONGD de Sevilla*.
- Capitán, Á. J., & García, P. O. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. 2022: Esic .
- Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa*.
- Carracedo, M., Sánchez, D., & Zunino, C. (2017). Consentimiento informado en investigación. *In Anales de la Facultad de Medicina Vol. 4*, 16-21.
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2021). *Constitución de la república del Ecuador*. Obtenido de Registro Oficial 449: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2016). *Código de trabajo*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2016/DIJU/noviembre/LA2_JUL_DIJU_CODIGOTRABAJO.pdf
- Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en educación médica*, 2(5), 55-60.
- Jesús, B. M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Uned.
- López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima laboral como factor

influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS. *Revista chilena de economía y sociedad*, 15(1).

López, J. A. (2018). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Rialp, SA.

Pacheco, N. B., Laurente, J. L., Bueno, V. A., Marroquín, A. R., & Flores, L. A. (2017). Influencia del clima, motivación y la satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación “Y” en las entidades bancarias de la ciudad del Cusco (Mas. *Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Perú*.

Pazmay, S. G., & Rojas, D. L. (2020). Clima laboral en empresas ecuatorianas fabricantes de carrocerías: Caso CANFAC. *Podium*, (37), 15-26.

Salgado Garces, R. M. (2021). Rotación de Personal Administrativo y su incidencia en el Clima Organizacional de la Comisión de Tránsito del Ecuador. *Master's thesis*.

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw Hill.

Tapia, J. (2022). *Rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las instituciones financieras*. Retrieved from Trabajo de Titulación de Magíster:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36856/1/153%20GTH.pdf>

Anexos

Anexo 1. Cronograma para el desarrollo y aplicación de la campaña de sensibilización.

CRONOGRAMA PARA EL DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN														
N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	Mes	Mayo				Junio						
			Día	15	21	27	28	5	9	12	25	26	27	28
1	Primera reunión para revisar el arte de la campaña de sensibilización de la encuesta de Cima Laboral y ajustar las preguntas ADHOC a la empresa.	Alumna UPS												
2	Segunda reunión para definir la línea grafica de la campaña de sensibilización de la encuesta de Cima Laboral.	Talento Humano Alumna UPS												
3	Tercera reunión para ajustar fechas y definir las publicaciones que se realizaran para la campaña de sensibilización de la encuesta de Cima Laboral.	Talento Humano Alumna UPS												
4	Realizar la distribución de los colaboradores en distintos grupos para la posterior realización del Focus Group y envió del modelo de preguntas a las gerencias para su revisión.	Coordinador de Capacitación y Desarrollo Alumna UPS												
6	Primera revisión de parte de las Gerencias de las preguntas propuestas.	Gerencia												

7	Primera corrección y ajuste de las preguntas para adaptarlas a la empresa.	Talento Humano Alumna UPS											
8	Envío a las gerencias para revisión final de las preguntas, la presentación para el focus group y los posts de sensibilización.	Talento Humano Alumna UPS Gerencia											
9	Modificación final y aceptación del modelo de la encuesta de clima laboral	Gerencia Alumna UPS Talento Humano											
10	Aplicación de las encuestas y desarrollo de los grupos focales.	Talento Humano Alumna UPS											

Anexo 2. Cronograma para el desarrollo del trabajo de titulación

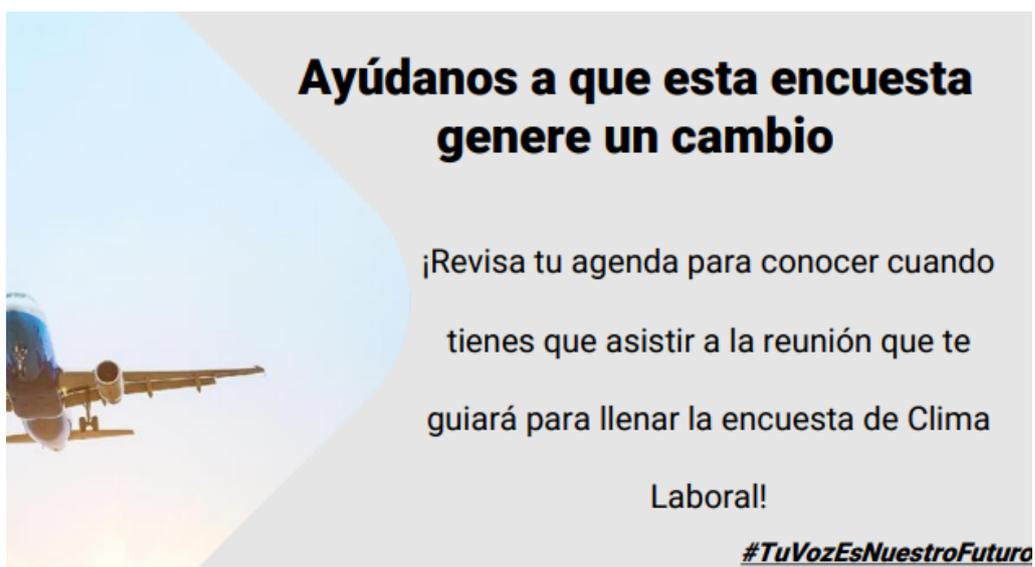
CRONOGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN											
N°	ACTIVIDAD	Mes		Abril		Mayo		Junio			
		Día		12	26	14	15	25	26	27	28
1	Envío carta de autorización para solicitar la realización del proyecto de titulación dentro de la organización.			X							
2	Recolectar la carta de autorización de la empresa para la realización del proyecto de titulación.				X						
3	Socialización de la metodología, los objetivos planeados que se pretenden obtener y de los beneficiarios.					X					
4	Diseño de la encuesta tomando en cuenta los planteamientos ADHOC a la empresa.						X				
5	Revisión y corrección de las preguntas ADHOC a la empresa						X				
6	Realización de los Focus Group y lanzamiento de la encuesta.						X	X			
7	Recolección y Análisis de los datos obtenidos.								X	X	X

Anexo 3. Campaña de sensibilización



#TuVozEsNuestroFuturo

Atención, estamos emocionados de anunciar que muy pronto lanzaremos nuestra encuesta de Clima Laboral 2024.



Ayúdanos a que esta encuesta genere un cambio

¡Revisa tu agenda para conocer cuando tienes que asistir a la reunión que te guiará para llenar la encuesta de Clima Laboral!

#TuVozEsNuestroFuturo



Presentación Focus Group.



CLIMA LABORAL

Conjunto de percepciones, actitudes y experiencias que tienen los colaboradores sobre su ambiente de trabajo

¿Por qué medimos el Clima Laboral?

Nos permite obtener información para comprender y mejorar el ambiente y la gestión de talento humano, desde una perspectiva individual de los colaboradores.

¿COMO VAMOS A MEDIR EL CLIMA LABORAL?

Focus Group

Objetivo: Conocer las opiniones y experiencias directas de los colaboradores sobre su ambiente de trabajo, lo que permitirá comprender mejor sus necesidades y expectativas.

Preguntas para el focus:

- ¿Cómo describirían el ambiente en nuestra empresa?
- ¿Qué opinas sobre las oportunidades de desarrollo profesional aquí?
- ¿Te sientes valorado y reconocido por tu trabajo?
- ¿Cómo describirías las relaciones con tus compañeros y superiores?

#TuVozEsNuestroFuturo

¿COMO VAMOS A MEDIR EL CLIMA LABORAL?

Encuestas de Clima

Utilizaremos como complemento la aplicación de la Cuestionario estructurado para recopilar mayor información sobre diferentes aspectos de su entorno laboral.

Encuesta de Clima Laboral 2024.

Es momento de hacer oír tu voz!

Objetivo: Identificar las áreas de mejora, oportunidad de desarrollo y fortalezas, para contribuir a mejorar el ambiente de trabajo.

Recuerda:

- Esta encuesta es totalmente anónima y completamente confidencial, la veracidad de tu respuesta es esencial para obtener información precisa y relevante que nos facilite el cumplimiento de nuestro objetivo.
- Lee detenidamente y responde a conciencia, no hay respuestas correctas o incorrectas. Responde con sinceridad!
- El tiempo estimado para completar es 20 minutos.

#TuVozEsNuestroFuturo

Próximos pasos

- Desarrollar un informe
- Identificar áreas de oportunidad

- Crear un plan de acción
- Implementar cambios y mejoras

- Involucrar a los colaboradores
- Monitorear el cumplimiento de las mejoras

#TuVozEsNuestroFuturo

¡Exprésate con libertad!

Las respuestas a la encuesta de
clima laboral son totalmente
anónimas y completamente
confidenciales.



#TuVozEsNuestroFuturo

***¡GRACIAS POR FORMAR
PARTE DE ESTE GRAN
PROCESO Y HACER OÍR
TU VOZ!***

Anexo 4. Encuesta de Clima Laboral

Encuesta de Clima Laboral 2024

¡Es momento de hacer oír tu voz!

Objetivo:

Identificar las áreas de mejora, oportunidad de desarrollo y fortalezas, para contribuir a mejorar el ambiente de trabajo.

Recuerda:

- Esta encuesta es totalmente anónima y completamente confidencial, la veracidad de tu respuesta es esencial para obtener información precisa y relevante que nos facilite el cumplimiento de nuestro objetivo.
- Lee detenidamente y responde a conciencia, no hay respuestas correctas o incorrectas, ¡Responde con sinceridad!
- El tiempo estimado para completar es 20 minutos.

INFORMACIÓN GENERAL

Esta encuesta es parte del estudio de titulación e investigación que se realiza con fines educativos y en concordancia con el oficio No. PAN-CLC_2021-0384- del 11 de Mayo del 2021, de la Ley Orgánica de protección de datos personales, nos comprometemos a guardar absoluta confidencialidad de los datos obtenidos en esta encuesta y serán utilizados solo con fines educativos."

¿Está usted de acuerdo con participar en este proceso?

- Sí
- No

Departamento *

- Gerencias Estratégica
- Operaciones
- Comercio Exterior

¿Cuál de las siguientes rangos corresponde a tu edad? *

- 60-78 años
- 44-59 años
- 28-43 años
- 18-27 años

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa? *

- Menos de 6 meses
- 6 meses a 1 año
- De 1 a 2 años
- De 2 años en adelante

RELACIONES INTERPERSONALES:

Facilita conocer cómo la empresa fomenta las relaciones personales y profesionales entre sus colaboradores.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿La empresa fomenta una relación sana entre sus empleados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros del equipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El grupo de trabajo valora mis aportaciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La empresa fomenta que las relaciones entre las unidades de negocios sea buena?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ESTILO DE LIDERAZGO (Gerencias, Jefaturas, Supervisiones)

Mide qué estilos de liderazgo están presentes en las jefaturas con relación a: manejo de personal, comunicación, retroalimentación y desarrollo.

*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Mi jefe me trata con respeto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Estoy satisfecho con la calidad de supervisión que recibo de mi jefe directo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Mi jefe inmediato sabe cómo comunicarse y transmitir sus ideas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Mi jefe directo fomenta el trabajo en equipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Los directores de la empresa se preocupan por los empleados?

¿Mi jefe inmediato me da retroalimentación clara y de forma frecuente?

¿Puedo expresar un punto de vista distinto al de mis superiores sin que se enojen?

¿Mi jefe me comunica efectivamente las políticas y formas de trabajo de mi área?

¿Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones o apoyos que solicito?

SENTIDO DE PERTENENCIA

Analiza si el colaborador se siente parte de la empresa y toma los objetivos empresariales como propios.

*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Si recibiera una oferta de trabajo similar en responsabilidades y salario a la que tengo en esta empresa preferiría no aceptarla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿En los últimos 6 meses he buscado algún otro trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Recomendaría a conocidos trabajar en esta empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Estoy motivado para dar lo mejor de mi en mi trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El trabajo en esta empresa es una buena referencia en mi currículum?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BALANCE DE TRABAJO-VIDA PERSONAL

Permite conocer el sentir de los colaboradores con respecto a su carga de trabajo, logrando tener un equilibrio entre su trabajo y vida personal.

*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿La carga de trabajo es razonable y me permite entregar a tiempo los pendientes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

COMPENSACIONES

Conocer la satisfacción de los colaboradores en cuanto a su remuneración versus sus responsabilidades.

*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Estoy satisfecho con las prestaciones que la empresa me da?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Recibo reconocimiento por los trabajos bien hechos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El salario y las comisiones son adecuados con relación a la labor que realizo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿El trabajo que realizo me hace sentir pleno profesionalmente?

¿Mi trabajo afecta mi relación con familiares y amigos?

¿Estoy contento con el balance entre mi vida profesional y personal?

¿Estoy satisfecho con la labor que realiza mi área?

¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi unidad de negocio para ser promovidos?

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Identifica si las condiciones y herramientas que la empresa ofrece son las necesarias para que los colaboradores realicen su trabajo.

*

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

¿Tengo todo el material necesario para hacer correctamente mi trabajo?

¿El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado?

¿Mi área de trabajo se encuentra limpia y ordenada?

¿El equipo de cómputo o de trabajo y herramientas asignado me permite realizar con efectividad mi trabajo?

ESTABILIDAD

Permite conocer la percepción de los colaboradores sobre la estabilidad laboral que la empresa ofrece.

*

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

¿Estoy satisfecho con la estabilidad de mi trabajo?

¿La permanencia en mi cargo depende de mi buen desempeño?

¿La empresa despide al personal sin tomar en cuenta el desempeño?

CLARIDAD Y COHERENCIA CON LA DIRECCIÓN

Identificar posibles áreas de mejora en la comunicación interna y la gestión de la dirección.

*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Están definidas claramente las funciones de mi puesto y los límites de mis responsabilidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Mis habilidades son las correctas para el trabajo que desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Conozco los objetivos de la empresa y estos son claros?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tengo bien definidos los objetivos de mi área?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Conozco bien como la empresa está logrando sus metas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Los directivos dan a conocer los logros de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CAPACITACIÓN

Identificar si los colaboradores tienen acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional.

*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿La empresa da el entrenamiento necesario para mejorar profesionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Los cursos que he recibido me han servido para mi desempeño dentro de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Mi jefe conoce mis áreas de oportunidad y me ayuda a mejorarlas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La capacitación que me brindó la empresa para desarrollar mis funciones fue suficiente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

COMUNICACIÓN INTERNA

*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Estoy satisfecho con la comunicación internas que hay en la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La empresa sostiene reuniones frecuentes en las cuales se comunican los resultados y las iniciativas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Suelo recibir ordenes contradictorias de diferentes personas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¡GRACIAS POR SER PARTE DE ESTA GRAN FAMILIA!