



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE DE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL EN GRUPO KFC DE LA
CIUDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORA:

LUZIANA PAULETTE CASTRO GARCÍA

TUTOR:

Msc. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES

Guayaquil – Ecuador

2026

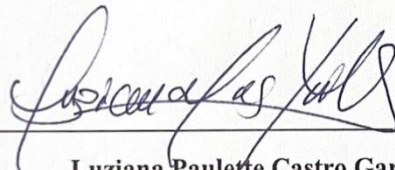
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, **Luziana Paulette Castro García** con documento de identificación N° **0951643865** manifiesto que;

Soy la autora y responsable del siguiente 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.

Guayaquil, 12 de febrero del año 2026

Atentamente,



Luziana Paulette Castro García

0951643865

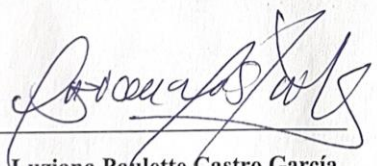
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Luziana Paulette Castro García** con documento de identificación N° 0951643865, 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 autora de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Evaluación de clima laboral en Grupo Kfc de la ciudad de Guayaquil, Ecuador”**, 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.

Guayaquil, 12 de febrero del año 2026

Atentamente,



Luziana Paulette Castro García

0951643865

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL EN GRUPO KFC DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR**, realizado por **Luziana Paulette Castro García**, con documento de identificación N° **0944134964**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 12 de febrero del año 2026

Atentamente,



Washington Fabricio Escorza Flores
0602898272



GUAYAQUIL, 11 de Febrero del 2026

AUTORIZACIÓN

A quien corresponda:

La empresa **INT FOOD SERVICES CORP (GRUPO KFC)** autoriza a la Srta. **CASTRO GARCIA LUZIANA PAULETTE**, portadora de la cédula de identidad N.º **0951643865**, para la aplicación de los instrumentos necesarios para desarrollar su investigación (trabajo de titulación), cuyo resultado será utilizado con fines estrictamente académicos.

Se deja constancia de que la información que se utilice será de carácter general y no confidencial, respetando las políticas internas de la organización.

La presente autorización se emite a solicitud de la interesada para los fines académicos que estime pertinentes.

Atentamente,



EVELYN ASENCIO
RECURSOS HUMANOS
INT FOOD SERVICES CORP



Dirección Recursos Humanos:
De las Malvas N45-59 y de las Higueras Telf. 02-395-54-00 - UIO
Av. 9 de octubre 906 y Rumichaca Telf. 04-372-09-00 – GYE

HF6FPLQ5F6KRCNZ

Dedicatoria y agradecimiento

Dedico este trabajo y los cuatro años de trayectoria universitaria a mis papás, quienes han sido mi apoyo incondicional desde el día uno, por su amor, sacrificio y confianza durante esta etapa de mi vida. Soy la persona que soy gracias a ustedes, por creerme en mí cuando yo dudaba y por impulsarme a siempre crecer. Con todo mi amor y gratitud este trabajo y años son para ustedes.

Resumen

La presente sistematización de experiencias de tipo fenomenológica de enfoque cualitativo con alcance descriptivo fue realizada en la empresa Grupo KFC dentro de un periodo de cuatro meses, entre noviembre y febrero del 2025-2026, con el fin de estudiar la temática de análisis de clima laboral. Se aplicó la muestra a 10 participantes, de los cuales participaron 5 hombres y 5 mujeres que se mantienen en un rango de edad de 22 a 37 años, obteniendo como respuesta, resultados positivos que favorecen a las dimensiones analizadas en el clima laboral. A su vez el instrumento aplicado en la presente sistematización fue la encuesta de clima laboral de Gallup Q12 que conlleva 12 preguntas las cuales pueden determinar si una institución tiene un apto clima organizacional, dando como resultado de la presente, la organización se encuentra en un rango un muy alto, mostrando colaboradores altamente comprometidos y con una excelente percepción de clima laboral.

Palabras clave: Clima laboral, Grupo KFC, empresa grande.

Abstract

This systematization of phenomenological experiences with a qualitative approach and descriptive scope was carried out at the KFC Group company over a period of four months, between November and February 2025-2026, with the aim of studying the topic of work climate analysis. The sample was applied to 10 participants, of whom 5 were men and 5 were women aged between 22 and 37, obtaining positive results that favor the dimensions analyzed in the work climate. The instrument used in this systematization was the Gallup Q12 work climate survey, which consists of 12 questions that can determine whether an institution has a suitable organizational climate. The results of this survey show that the organization is in a very high range, with highly committed employees and an excellent perception of the work climate.

Key words: Work environment, KFC Group, large company.

Índice

1.	Datos informativos del proyecto	1
1.1	Nombre de la práctica de intervención o investigación.....	1
1.2	Nombre de la institución o grupo de investigación	1
1.3	Tema que aborda la experiencia	1
1.4	Localización.....	1
2.	Objetivo	2
3.	Eje de intervención:	2
4.	Objeto de la intervención o de la práctica	5
5.	Métodología.....	5
5.2	Tipo de diseño.....	5
5.3	Muestra	5
5.4	Instrumentos de medición.....	5
	Encuesta de Clima Laboral Gallup Q12 (Anexo A).....	5
6.	Preguntas clave	6
6.1	Preguntas de inicio	6
6.2	Preguntas interpretativas.....	6
7.	Organización y procesamiento de la información (Anexo D).....	6
8.	Análisis de la información (Anexo B)	8
9.	Justificación	10
10.	Caracterización de los beneficiarios (Anexo B)	11
11.	Interpretación.....	12
12.	Principales logros del aprendizaje	13
13.	Conclusiones y recomendaciones	15
14.	Referencias	15
15.	Anexos	22
	Anexo A. Instrumento Gallup Q12 (Cuasqui Cadena, 2025).....	22
	Anexo B: Consentimientos informados.....	23
	26
	Anexo C. Resultados de la muestra.	33
	Anexo D. Diarios de campo.	65

1. Datos informativos del proyecto

1.1 Nombre de la práctica de intervención o investigación

Evaluación de clima laboral en Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil, Ecuador

1.2 Nombre de la institución o grupo de investigación

La empresa es Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil.

1.3 Tema que aborda la experiencia

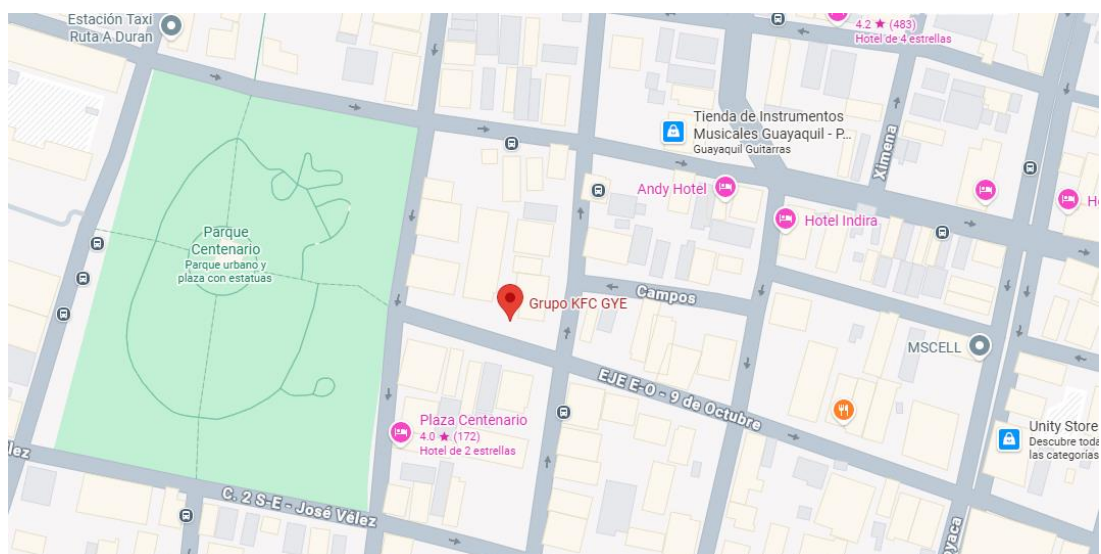
El tema que se presenta a continuación se enmarca desde el área de la psicología organizacional ya que el análisis de la variable de sistematización corresponde al clima laboral basado en la organización Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil.

La psicología organizacional según Zepeda (1997) es la rama de la psicología que está enfocada al análisis de los fenómenos psicológicos de las personas son parte de una organización, así mismo de la forma como los procesos organizacionales pueden llegar a tener incidencia en las personas (Briones-Jácome, 2020).

1.4 Localización

El trabajo de sistematización de experiencias fue realizado en la Empresa Grupo KFC, ubicada en Avenida 9 de octubre y rumichaca, centro de Guayaquil.

Figura 1



Fuente: Google Maps (2025).

2. Objetivo

Grupo KFC es una corporación que se crea a partir de la primera marca fundada del grupo. Es una cadena de comida rápida creada por el coronel Harland Sanders en 1952 en Kentucky, Usa. La organización llega a Ecuador en 1975 aperturando su primera tienda en la ciudad de Quito, esto marca el inicio de su aparición en el mercado de cadenas de comida rápida en el país. El fortalecimiento corporativo se da en 1999 formalizando su relación empresarial con INT FOOD SERVICES CORP S.A, la entidad que encabeza Grupo KFC a nivel nacional. Grupo KFC en la actualidad es una franquicia masiva que cuenta con más de 19 de las marcas líderes del mercado ecuatoriano, como lo son: Juan Valdez, Gus, American Deli, Cajun, Dolce Incontro, Cinnabon, Baskin Robbins, entre otras. Este grupo ha conseguido una expansión masiva contando hasta la actualidad con más de 500 locales a nivel nacional en conjunto (Brands, 2025).

3. Eje de intervención:

Kurt Lewin (1930) realiza su teoría de campo hacia el concepto del comportamiento del individuo durante la colaboración del comportamiento y el entorno psicológico que recibe. El estudio inicial se concentró en la comprensión que obtenían los colaboradores sobre su entorno laboral y entra en análisis el clima laboral (García-Hernández et al., 2020). Esta variable se empieza a exponer en 1968 por Litwin y Stringer que ponen inicio a comunicar el clima laboral de manera más formal y a futuro proponen dimensiones para su estudio (Alanís Villaseñor et al., 2020). De igual manera Forehand y Von Gilmer en el momento que empezaron a plantearla, distinguieron el clima laboral como un aspecto que influye directamente de los individuos dentro de una organización (López-Cabarcos et al., 2020).

El clima laboral se determina como una percepción que se comparte por los integrantes de toda la organización en cuestión de políticas y costumbres de la empresa. El aprendizaje destaca la necesidad que los integrantes de las empresas tengan un gran sentido de pertenencia y un compromiso de los empleados lo que muestra desarrollo hacia un camino estratégico de gestión (Ibeawuchi Kingsley, 2021). Se define como clima laboral a la percepción que tienen los individuos del espacio donde laboran, los aspectos objetivos del contexto son: las políticas, prácticas, beneficios, normas y procedimientos de la organización, estas variables influyen directamente en la

motivación y desempeño de los colaboradores dentro de una empresa (Chiquillo Rodelo et al., 2023). Por otra parte, Gan y Berbel definen el clima laboral pertenece también al conjunto de factores que integran lo que es el clima laboral dentro de una organización, las interacciones que tiene las personas dentro de su organización son clave para la percepción que tiene sobre su trabajo e impacta en su comportamiento y productividad. (Fajardo A. , 2020). Para Litwin y Stringer, clima laboral es el conjunto de distintas características que se puedan medir en el contexto laboral y son de interpretación sobre las personas que trabajan en la organización ya sea directa o indirectamente. Esta apreciación se evalúa a partir de la dinámica diaria de los colaboradores (Reyes Barrios y Ponce Yactayo, 2023). Goncalves (2000) define el clima laboral como un fenómeno diverso y que conlleva distintas dimensiones como lo son la motivación, comunicación, identidad y liderazgo (Madero Gómez y Olivas-Lujan, 2023).

Analizar las dimensiones del clima laboral es fundamental ya que nos ayude a identificar áreas de mejora y oportunidades dentro de las organizaciones. Cuatro de las dimensiones más influyentes son: las necesidades básicas, esta es una exigencia psicológica que debe satisfacerse dentro de un contexto laboral cumpliendo necesidades fundamentales como es la competencia sana (Caputo et al., 2024). Así mismo en el ámbito laboral es un componente primordial ya que sostiene la motivación del colaborador sumando a su compromiso laboral y seguridad dentro de la organización (Merchán Morales y Vera Álvarez, 2022). Por otro lado, las necesidades básicas en el ámbito laboral es un requisito que suele ser ignorado, pero es una condición esencial que toda persona requiere para realizar bien su trabajo, sentirse motivada y conservar su bienestar dentro de una institución (Olafsen y Baptise, 2025). La dimensión de apoyo individual es un sustento directo que recepta el trabajador por medio de supervisores y compañeros que incluye la escucha orientación e interés por su bienestar (Collet et al., 2025). Por otro lado, se entiende que los recursos de ayudas y adaptaciones individualizadas en el ámbito laboral que ayuda al ajusta las capacidades y necesidades concretas para los colaboradores esto incluye en tareas, horarios y requisitos laborales para mejorar su desempeño (Boman et al., 2020). Se defina como trabajo en equipo la comunicación regulada entre los miembros de un grupo para tener la apertura de poder compartir sus pensamientos, opiniones e indiferencias, esto conlleva una mejor comunicación efectiva que crea un bienestar colectivo (Brown et al., 2023). Rehder (2022) refiere el trabajo en equipo el estilo del como un grupo de personas comparten,

colaboran, coordinan entre ellos, esto influye en la manera que comparten responsabilidades y logran objetivos (Rehder Kyle et al., 2022). El trabajo incluye distintos factores como la comunicación efectiva, roles específicos, liderazgo que ayudan a facilitar los resultados en la dinámica grupal dentro de una institución (Zhang et al., 2022). El crecimiento en el ámbito laboral es un proceso continuo donde los colaboradores incrementan conocimiento en sus capacidades y aptitudes dentro del mismo plantel y se desarrolla un mejor desempeño interno (Arregui-Valdivieso et al., 2024). Por otro lado, Ponce define el crecimiento laboral es un desarrollo gradual que aumenta las capacidades profesionales y personas, ayuda a que todos los individuos reafirmen sus habilidades y conocimientos previos (Mendoza-Armijos, 2021). cuando a un individuo se desarrolló profesionalmente, tiene un fortalecimiento continuo impacta de manera positiva al éxito laboral y de los empleados (Contreras et al., 2025)

La investigación analiza la relación que tienen el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa administrativa Alquimia Soft S.A, se llevó a cabo una encuesta que fue realizada por 32 colaboradores administrativos que permitió evaluar la percepción que mantenían los colaboradores hacia la empresa dando como resultado una afinidad positiva y estable entre todos los involucrados. (Reyes y Lazarbal, 2023). Esta investigación nos permite ver un enfoque que fue desarrollada en distintas empresas dentro de Lima, Perú, permitió medir el compromiso organizacional, la conducta sostenible dentro del trabajo, para ello se utilizó encuesta de Likert y se aplicó el instrumento a 863 trabajadores, se concluyó que fomentar una costumbre sostenible mejora la estabilidad y vínculo de los colaboradores de una institución. (García-Salirrosas, 2023). Por último, un hospital general del sector público de Villahermosa, México utilizó instrumento que fue completado por 310 trabajadores desde cargos directivos hasta operativos del hospital donde se evidenció que el clima organizacional tiene resultado directo y es de mucho valor sobre la satisfacción laboral porque interfiere en la toma de acuerdos, y estímulos dentro de la organización que determina la visión de una institución. (Collado-Rodriguez et al., 2023)

4. Objeto de la intervención o de la práctica

El presente trabajo de sistematización de experiencias realizada en la empresa Grupo KFC, ubicada en Avenida 9 de octubre y Rumichaca, realizada en el periodo de 2025-2026. La intervención se aplicará a diez trabajadores polifuncionales los cuales son cinco hombres y cinco mujeres.

5. Metodología

5.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio que vamos a realizar en la sistematización de experiencias es cualitativo de alcance descriptivo el cual se define como una comprensión profunda del fenómeno que orienta a representar la realidad examinada, no a explicar causas ni conexiones. (Villamin et al., 2025)

5.2 Tipo de diseño

La sistematización de experiencias empleará un diseño fenomenológico que describe una vivencia pre reflexiva y pre teórica que explora los significados otorgando una experiencia sólida. (Castillo Sanguino, 2020)

5.3 Muestra

La muestra de la sistematización de experiencias será por conveniencia de tipo no probabilístico por diez colaboradores de ambos géneros desde los 18 a los 50 años de Grupo KFC. Así mismo se solicitará los consentimientos informados de los participantes para asegurar su apoyo voluntario y confidencialidad.

5.4 Instrumentos de medición

Encuesta de Clima Laboral Gallup Q12 (Anexo A)

Encuesta de clima laboral Gallup Q12, formulario que consta de 12 preguntas diseñado para medir el clima laboral dentro de una organización, adaptado para ser utilizado en el contexto ecuatoriano. El cuestionario examina mediante cuatro dimensiones: necesidades básicas con 2 ítems, apoyo individual, trabajo en equipo y crecimiento. (Cuasqui Cadena, 2025)

6. Preguntas clave

6.1 Preguntas de inicio

1. ¿Cuál es el objetivo de analizar el clima laboral en Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil?
2. ¿El clima laboral afecta tanto a hombres como mujeres en Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil?
3. ¿Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil tiene actividades o políticas que ayuden a incrementar un buen clima laboral dentro de los equipos de trabajo?

6.2 Preguntas interpretativas

1. ¿Cuáles son las implicaciones de un adecuado clima laboral dentro de Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil y por qué?
2. ¿Cuál es la percepción del clima laboral de los trabajadores dentro de Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil?
3. ¿Qué factores intervienen en la evaluación del clima laboral de Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil?

6.3 Preguntas de cierre

1. ¿Cuáles son las principales conclusiones que obtenemos del análisis del clima laboral del Grupo KFC en la ciudad de Guayaquil?
2. ¿Qué recomendaciones se haría al final acerca de los resultados de la aplicación del clima laboral de Grupo KFC?
4. ¿Cuál fue el aprendizaje principal al analizar el clima laboral de Grupo KFC de la ciudad de Guayaquil?

7. Organización y procesamiento de la información (Anexo D)

Primera fase: Preparación y planificación

En la primera fase se analizó el motivo de estudio de clima laboral, se pudo investigar que el clima laboral es un tópico que no tiene mucha importancia en el contexto empresarial ecuatoriano debido a que las empresas suelen enfocarse únicamente en resultados y no en personas. Después de analizar la problemática a fondo se planteó realizar el estudio en la institución Grupo KFC el cual abrió sus puertas a escuchar de que significaba el tema a abordar, se pidió los permisos correspondientes para contar con la autorización de realizar la investigación en la empresa y también se

conversó la importancia del clima laboral dentro de las organizaciones. Al principio se obtuvo negación debido a que no estaban informados completamente del objeto de estudio, cuando se explicó cómo se llevaría a cabo la evaluación y en qué consistía el clima laboral se mostraron entusiasmados en conocer más sobre de la investigación. Se pudo conversar con la jefa departamental de recursos humanos para poder planificar y organizar las reuniones posteriores.

Segunda fase: Implementación de la intervención.

Cuando se analizó el tema previamente con la empresa y líderes, se determinó que se trabajará con el departamento de recursos humanos específicamente con 10 colaboradores de distintas edades y tiempo en la organización, que desde el primer momento mostraron interés en participar en el proceso de análisis del clima laboral en su área. Durante la explicación del proyecto tuvieron un poco de incertidumbre debido a que supusieron que las encuestas se trataban de rendimiento individual, después de aclarar el tema y explicarles el proceso, entendieron que era para medir el clima laboral de su área en general y se mostraron con mucho interés en participar. Se les explicó el cronograma que se tendría, que día se aplicaría la encuesta y cuánto tiempo duraría. Durante este proceso se realizaron diarios de campo sobre las reuniones, observación y preguntas durante el tiempo de explicación con el fin de mantener un registro del desarrollo de la sistematización. Se llevó a cabo el cuestionario de Gallup Q12 que consta de 12 preguntas basadas en la medición del clima laboral, se desarrolló esta encuesta a 10 colaboradores antes mencionados que pertenecen al área de recursos humanos, donde contestaron distintas preguntas para medir el clima laboral que tenían como dimensión, las necesidades básicas, apoyo individual, etc. Durante la aplicación de la encuesta no se mostró mayores dificultades de parte de los candidatos, todo salió de manera satisfactoria y completando las 12 preguntas previstas por cada participante, cuando terminaron de responder la encuesta se presentó la duda de cual eran las respuestas o conclusiones de esta encuesta, se les comentó que es un proceso de análisis y tabulación en el cual se les explicarán los resultados después de unas semanas, así mismo mostrarles el nivel de clima laboral que obtuvo su área junto con su jefe inmediato. (Anexo D)

Tercera fase: Conclusiones

En esta etapa final se realizó la tabulación de los resultados de las encuestas realizadas a los 10 candidatos sobre el clima laboral, las cuales dieron un resultado positivo en el departamento de Grupo KFC, se constató un alto nivel de estabilidad emocional entre los participantes y satisfacción con la organización. Después que se tuvieron tabuladas correctamente los resultados, se compartieron a los participantes y líderes del departamento los cuales demostraron felicidad y tranquilidad al revisar los resultados confirmando que en la empresa existe un buen clima laboral gracias al esfuerzo de líderes que se comprometen con su organización. También se dialogó las medidas y posibilidades para poder mejorar aún más el clima laboral, el cual se respondió con distintas variables, como capacitaciones, actividades, pausas activas, etc. En conclusión, el departamento de recursos humanos de recursos humanos tiene un excelente clima laboral gracias a distintos factores que se maneja dentro esta organización. (Anexo D)

8. Análisis de la información (Anexo B)

El presente trabajo de sistematización tiene como objetivo analizar los resultados de la encuesta realizada con el instrumento de Gallup Q12, midiendo distintas dimensiones con el fin de evaluar el nivel de clima laboral que obtienen los colaboradores del área evaluada, gestión humana, analizado a través de las distintas dimensiones permitiéndonos reconocer oportunidades y fortalezas a mejorar.

El participante 1 contó con una puntuación total de 5 puntos la cual significa un muy alto clima laboral el cual lo obtienen colaboradores altamente comprometidos. En las cuatro dimensiones a evaluar las cuales son: necesidades básicas, crecimiento, apoyo individual, trabajo en equipo obtuvo la puntuación máxima mostrando la claridad y apoyo constante que tiene en su trabajo. El participante 2 obtuvo un puntaje total de 3.92 demostrando un clima laboral medio-alto, las dimensiones se pudieron obtener un puntaje variado al lograr como resultado en necesidades básicas 5.00, apoyo individual y trabajo en equipo un resultado promedio de 3,50 donde se muestra como dimensiones a mejorar en el futuro, como ultimo la dimensión de crecimiento obtuvo una puntuación favorable de 4.50 y en su totalidad consigue un clima laboral aceptable que requiere de igual forma puntos a mejorar. El participante 3 demuestra un nivel de compromiso muy alto debido a su promedio de 4.67 tratándose de un nivel muy alto mostrándose en los

resultados de las dimensiones con resultados de 5.00 en la mayoría de las dimensiones exceptuando crecimiento y necesidades básicas que demuestran en su totalidad resultados de 4.50 a 4,67, en su conjunto el clima laboral es percibido de manera positiva. El participante 4 percibe un clima laboral medio-alto ya que obtiene como resultado total 3.50, concluyendo que se potencie el seguimiento y el trabajo en equipo, se mostró en dimensiones como apoyo individual y trabajo en equipo mostró aspectos a mejorar, así mismo necesidades básicas, crecimiento obtuvieron puntuaciones altas. El participante 5 obtuvo un total de 4.00 el cual se ubica en el nivel alto de clima laboral, también presenta puntajes favorables en las dimensiones necesidades básicas, apoyo individual, trabajo en equipo, no obstante, en la dimensión de crecimiento obtuvo 3.00 el cual se identifica como una de las oportunidades a mejorar, a pesar de ello demuestra un clima laboral positivo. El participante 6 consiguió un puntaje máximo de 5.00 reflejando un nivel de clima laboral muy alto, así mismo en todas las dimensiones previamente tratadas esto confirma un entorno laboral positivo con una base sólida organizacional y crecimiento constante de desarrollo. El participante 7 tuvo un puntaje total de 4.92 esto significa que se encuentra en un nivel muy alto de compromiso y clima laboral, esto también se refleja en las puntuaciones de sus dimensiones las cuales tuvieron el puntaje máximo de igual manera. El participante 7 tuvo un promedio de 3.92 que corresponde al nivel medio alto en la escala de clima laboral, a pesar de ello obtuvo puntuaciones de 3.50 en dimensiones como apoyo individual, crecimiento, esto señala que existen oportunidades de crecimiento a pesar de ellos existe un clima laboral positivo. El participante 9 obtuvo un promedio total de 4.25 el cual se ubica en el rango alto de clima laboral reflejándose así en dimensiones como las necesidades básicas que obtuvieron un promedio de 4.67, trabajo en equipo y crecimiento de 4.00 dando resultados óptimos. Como última participante, la participante 10 obtuvo un nivel de clima laboral debido a su resultado de 4.67 así mismo en sus dimensiones como apoyo individual, crecimiento, trabajo en equipo y necesidades básicas obtuvo puntuaciones mayores a 4.00 reflejando un notable nivel de clima laboral positivo.

Como conclusión podemos observar que Grupo KFC presenta un promedio general de 4.59 de 5.00 indicando un nivel de clima laboral muy alto que interpreta colaboradores altamente comprometidos con un excelente clima laboral. Se refleja en la muestra indicada, que 10 de los participantes evaluados obtuvieron un nivel muy alto y alto de clima laboral representando a colaboradores motivados e involucrados en su

trabajo. Las dimensiones crecimiento y necesidades básicas destacaron como fortalezas de la organización. Sin embargo, resultados de apoyo individual y trabajo en equipo resaltaron como oportunidades de mejora. De manera general Grupo KFC da como resultado ser un entorno positivo, con un muy alto clima laboral que motiva el desempeño y equilibrio organizacional.

9. Justificación

La presente sistematización de experiencias tiene como objetivo describir y analizar el clima laboral en la empresa Grupo KFC de Guayaquil, Ecuador.

Un estudio empírico que se llevó a cabo en organizaciones enfocadas a servicios sociales y escuelas de Lituania, demostró que el clima organizacional es influyente de manera relevante al demostrar el bienestar organizacional y en el nivel de relaciones interpersonales de los colaboradores en el trabajo considerando que los resultados evidenciaron un excelente clima laboral acompañado por apoyo entre equipos, relaciones laborales saludables y comunicación efectiva (Janiukštis et al., 2024) De igual manera, esta investigación realizada en el ámbito de salud ha puesto importancia en evidenciar información sobre el clima organizacional y la satisfacción en el ámbito laboral, indicando la necesidad e importancia sobre el estudio del clima laboral en toda organización como componente clave durante el diseño y de las políticas internas de toda organización debido a que mejora la calidad de vida dentro del entorno empresarial y el bienestar personal de todo colaborador (Santana y Cristina Pérez-Rico, 2023). Un estudio que se realizó en el sector turístico en España, investigó como el apoyo interno organizacional hacia el vínculo entre la vida familiar, laboral y como estos dos componentes son clave para el compromiso empresarial y bienestar de sus colaboradores, se encontró que al construirse las políticas internas de la empresa junto con las distintas dimensiones del clima laboral facilitan la apreciación positiva sobre su entorno laboral, salud mental y motivación laboral en su trabajo (Medina-Garrido et al., 2023).

Por lo tanto, la sistematización de experiencias servirá para realizar el análisis del clima laboral que tendrá como finalidad entender el fenómeno del clima organizacional en empresas ecuatorianas en la ciudad de Guayaquil, teniendo como objetivo demostrar evidencias y también realizar un aporte a Grupo KFC con los

resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, se entendió el clima laboral de la empresa.

10. Caracterización de los beneficiarios (Anexo B)

Se analizó el clima laboral a 10 participantes de Grupo KFC los cuales son:

El participante 1 es un hombre de 26 años que tiene cuatro años laborando como Especialista de Recursos humanos en Grupo KFC.

El participante 2, también hombre, tiene 24 años y ha laborado por 5 meses como Auxiliar administrativo en Grupo KFC.

El participante 3, hombre de 30 años que ha formado parte de la organización por 4 años realizando las funciones de un especialista Asistente de relaciones laborales.

La participante 4, es una mujer de 24 años que ha trabajado por 5 meses en la organización como Asistente de Recursos Humanos en Grupo KFC.

La participante 5, también mujer, tiene 37 años y ha trabajado durante 8 años como Especialista de Recursos Humanos.

La participante 6 es una mujer de 26 años, con 3 años de trayectoria en Grupo KFC desempeñando funciones de Asistente de Recursos Humanos.

La participante 7 de 23 años, Asistente de Recursos Humanos que ha formado parte de la organización durante 1 año.

El participante 8 es un hombre de 26 años que tiene 3 años en la organización desempeñándose como Asistente de Recursos Humanos.

El participante 9, tiene 24 años y tiene 3 años en la empresa, realizando funciones como Asistente de Relaciones Laborales.

La participante 10, mujer de 30 años que tiene 8 meses en la empresa desempeñándose como Auxiliar Administrativo.

11. Interpretación

Al interpretar el análisis de resultados se pudo concluir que la organización evidencia un promedio alto que supera los 4.40 puntos del baremo de calificación lo cual indica un nivel muy alto de clima laboral con una inclinación favorable hacia una excelencia en el ámbito de clima organizacional. De manera general se obtuvo que de los 10 participantes que realizaron la encuesta Gallup 5 de ellos dieron resultados y se ubicaron en un nivel muy alto, otros dos participantes en el nivel alto confirmando así personas comprometidas con la institución, motivados e inspirados dentro de la organización ayudando a cumplir resultados mediante un buen clima laboral. Una de las dimensiones tratadas fueron necesidades básicas, crecimiento que reflejaron factores favorables las cuales constata transparencia en las funciones, independencia, recursos disponibles para su trabajo y un crecimiento interno dentro de la organización. De igual manera todos los resultados arrojaron una percepción positiva hacia Grupo KFC, concluyendo que obtienen un gran liderazgo y sentido de pertenencia en el interior de la empresa. Pese a ellos las dimensiones como trabajo en equipo y apoyo individual tuvieron puntajes de menor nivel con relación en ámbitos de comunicación y reconocimiento los cuales pueden ser mejorados a futuro. De manera global los resultados demuestran un clima laboral positivo y de una manera consolidada que deriva a mejorar la motivación, productividad, ambiente impulsando una menor rotación de personal y conservando un desempeño óptimo en todas las áreas. Los resultados del estudio realizado a base del clima laboral y satisfacción de los asociados de una empresa consultora en Ecuador, arroja resultados no favorables que muestra inconformidad en su espacio de trabajo a base de distintas variables como falta de crecimiento profesional, comunicación interna y un descontento salarial, este estudio muestra resultados contrarios a la muestra aplicada en esta sistematización debido a que los resultados de Grupo KFC muestra resultados positivos con un excelente clima organizacional (Tumbaco et al., 2023). En una distinta investigación realizada en una cadena hotelera en salinas Ecuador se evaluó a 234 colaboradores concluyendo resultados de deficiencia en su liderazgo y una falta de coordinación administrativa generando lo contrario a lo que demuestra los resultados aplicados previamente los cuales son problemas altos de clima laboral y un ambiente tenso, desmotivador (Sandoya, 2024). Así mismo el estudio realizado para estudiar el clima laboral en Grupo KFC demuestra resultados altamente comprometedores con un buen clima laboral y una excelente percepción de sus colaboradores así como un estudio realizado entre empresas publicas y privadas en la

provincia Bolívar, Ecuador en la cual después de realizar un análisis en comparación sus resultados muestran un clima laboral favorable donde persiste la productividad, motivación y identidad con la empresa (García et al., 2023)

12. Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación? ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

Una de las lecciones aprendidas fue aprender sobre la gran importancia que tiene en el clima laboral dentro de una organización y como puede perjudicar al rendimiento de un equipo de trabajo, porque si las personas no están motivadas y se sienten satisfechas, no se visualizará en los resultados. Mi formación académica me permitió interpretar de una forma mas efectiva la terminología, prácticas y técnicas que se aplicaron durante el desarrollo la aplicación del instrumento específicamente dentro de un contexto organizacional. Las experiencias positivas que obtuve fue lograr mi objetivo y obtener resultados satisfactorios, así como trabajar con líderes que se mostraban interesados en conocer el tópico, por su parte las experiencias negativas se focalizaron en la asistencia de todos los participantes en los que se aplicaron la muestra, ya que, al manejar distintas agendas, horarios puede postergar el proceso.

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

El desarrollo del proyecto permitió generar varios productos importantes como el resultado de 10 participantes a la encuesta de Gallup Q12 que analiza el clima laboral en distintos contextos, así como un resultado favorable de parte de la organización generando también recomendaciones para posteriores capacitaciones, actividades orientado a un mayor alcance del clima laboral.

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

Uno de los objetivos que se lograron fue que los 10 participantes completen la encuesta que se les envió y así completar la tabulación correspondiente obteniendo un buen resultado de clima laboral. Los resultados que no se lograron, fue cumplir de

manera ordenada el cronograma planteado principalmente por factores como agendas ocupadas de los candidatos y tiempo limitado.

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

Durante el planteamiento del problema e investigación se logró comprender el riesgo de una empresa al no tener un clima laboral favorable, como la desmotivación, mal ambiente laboral, comunicación deficiente. En cambio, al momento de analizar los resultados de la encuesta aplicada, no se encontraron factores de riesgo.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Uno de los principales elementos innovadores utilizados fue la incorporación de la encuesta de Gallup Q12, el cual es un instrumento que mide el clima laboral avalado a nivel internacional, que es aplicado a un contexto organizacional, esto permitió contextualizar a un modelo universal dentro de un entorno, generando resultados empíricos que se adapta a la institución a analizar.

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

Los elementos innovadores tuvieron un impacto positivo ya que al aplicarlo al contexto organizacional se obtuvieron resultados que permiten examinar fortalezas y oportunidades de la organización y su clima laboral. De esta manera se podrá trabajar en mejorar el clima laboral junto con distintos elementos como la capacitación, charlas, etc.

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

El proyecto evidencio un impacto positivo en la salud mental de los beneficiarios dado que se pudo confirmar y evidenciar que la organización cuenta con un excelente clima laboral, esto ayuda a reducir el nivel de estrés, ansiedad y agotamiento laboral. Esto confirma resultados de otros estudios que demuestran los aportes de un buen clima laboral con la salud mental.

13. Conclusiones y recomendaciones

En conclusión, los resultados que se obtuvieron a partir de la aplicación del cuestionario Q12 de Gallup, nos demostró que todos los colaboradores muestran evidenciar un buen clima laboral dentro de la organización Grupo KFC, que al tener un resultado positivo se caracteriza por mayores niveles de compromiso, identidad empresarial, comunicación y satisfacción, aquellos que presentaron un buen clima laboral es necesario favorecer en algunas variables. Esta evidencia obtenida demuestra la importancia de evaluar el clima laboral de manera sistemática que ya impacta directamente la salud mental, emocional, desempeño de los colaboradores y compromiso con la organización resultados que se han evidenciado estudios previamente, sobre el clima laboral con la gestión del talento humano. Así mismo el estudio reveló que contar con un clima laboral positivo ejerce un impacto en las organizacionales actuales, evidencia la prioridad de implementar estrategias de mejora sobre el clima laboral, bajo estas conclusiones se recomienda que Grupo KFC mantenga este lineamiento enfocado en su clima laboral, mostrando así resultados más favorables en el futuro de la organización.

Desde esta perspectiva es recomendado que Grupo KFC siga desarrollando nuevos métodos y estrategias que se enfoquen en el fortalecimiento del clima laboral entre las cuales son la aplicación de capacitaciones mensuales, canales para una comunicación abierta y efectiva que pueda reportar alguna forma de acoso o incomodidad laboral, así también actividad que impulsen el reconocimiento y participación de todos los colaboradores. De la misma forma se considera pertinente desarrollar mecanismos de evaluación y seguimiento continuo del clima laboral, utilizando instrumentos como el aplicado en este proyecto Gallup Q12, con la finalidad de supervisar progresos y modificar estrategias incorporadas. Finalmente se recomienda a Grupo KFC y a todas las organizaciones fomentar una cultura organizacional favorable fundamentada en el compromiso, respeto, confianza, y bienestar de todos los participantes de tal forma que respalde un ambiente sostenible y positivo tanto en la salud mental de los colaboradores como en el desempeño de los colaboradores.

14. Referencias

- Alanís Villaseñor, J., Díaz López, E. E., Bañuelos Arcos, J. A., Poblano Ojinaga, E. R., y Reyes Valenzuela, R. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer: Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. *Coloquio de Investigación Multidisciplinaria – Journal CIM*, 8(1), 633–640.
https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_AC
- Ana, L. N. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral. *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Tesis de Maestría. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana*, 119.
- Arboleda, B. (2020). *Diagnóstico de comunicación de la identidad corporativa en el Parque de la Conservación*. Repositorio Institucional – Universidad de Antioquia (UDEA):
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/d814d162-1283-4e3f-afc1-5220da41a16b/content>
- Arregui-Valdivieso, V. P., Rivadeneira-Pacheco, J. L., Avilés-Almeida, P. A., y Medrano-Freire, E. L. (2024). Desarrollo profesional y formación continua en la educación: estrategias efectivas para potenciar el rendimiento del personal académico. *MQRInvestigación*, 8(1), 5343–5363.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-se3_6NSSAxWIpYQIHUMpCSMQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.investigarmqr.com%2Fojs%2Findex.php%2Fmqr%2Farticle%2Fview%2F1172&usg=AOvVaw0DX-YgvCrc9uob2Ih4-3W7&cshid=17
- Balcázar, N. D. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *novaRUA Revista Universitaria de Administración*, 85-101.
- Balmón, M. F. (2022). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. *Ediciones Paraninfo, S.A.*, 210.
- Bermejo-Samon. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguin*, 33-46.
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., y Boman, E. (2020). The need for support and adaptation in the workplace among persons with different types of disabilities and reduced work ability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 253–264. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40334943/>
- Brands, Y. (2025). Global KFC. <https://global.kfc.com/our-history>
- Briones-Jácome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio De Las Ciencias*, 6(3), 26-34.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272/2143>

- Brown, A., Kiran, T., Bhatia, S., y Martin, D. (2023). Organizational climate and burnout among health care workers: a cross-sectional study. *CMAJ Open*, *11*(1), 191-199.
https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6027782/pdf/10.1177_1046496418764824.pdf
- Brown, A., Kiran, T., Bhatia, S., y Martin, D. (2023). Perceived workplace support and mental health, well-being and burnout among healthcare professionals. *CMAJ Open*, *11*(1), E191–E199. <https://www.cmajopen.ca/content/11/1/E191>
- Caputo, A., Gatti, P., y Ghezzi, V. (2024). Organizational Context and Satisfaction of Basic Needs of Workers with Intellectual Disability as Sources of Well-Being. *Social Sciences*, *13*(10). Social Sciences (MDPI): https://www.mdpi.com/2076-0760/13/10/523?utm_source=chatgpt.com
- Castillo Sanguino, N. (2020). Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa. *20*, 7-18. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social (ReLMIS)*: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjj8KvdqtSSAxWJSzABHcrvIHwQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F9513653.pdf&usg=AOvVaw2oV4CfjchB1Zim141f3Ixd&opi=89978449>
- Castillo, L. M. (2022). Importancia de la motivación de las resoluciones. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 289–304.
- Chiavenato, I. (2022). *Motivación (capítulo sobre motivación y comportamiento organizacional)*. Repositorio Institucional PIRHUA – Universidad de Piura: <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e7df71bf-1e8b-4d6d-9bd5-732568e1f2b8/content>
- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., y Curiel Gómez, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, *28*(103), 1295–1311.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846>
- Collado-Rodriguez, N., Plata-Dominguez, C., y Diaz-Lopez, L. (2023). Organizational climate and its effects on job satisfaction: A case study. *Journal of Business Development Strategies*, *9*, 14–22.
https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial/vol9num24/Journal_of_Bussines_Development_Strategies_V9_N24_3.pdf
- Collet, G., Amad, E., y Gupta, A. (2025). The impact of workplace support components on the mental health and burnout of UK-based healthcare professionals. *Clinical Medicine*, *25*(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.clinme.2025.100324>

- Contreras, G., Benitez, K., y Benitez, K. (2025). Desarrollo Profesional y la Retención del Talento Humano en una Institución Financiera de Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 7310–7345.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15425>
- Cuasqui Cadena, M. G. (2025). *Estrategias de recursos humanos para fomentar el engagement laboral: un análisis de prácticas efectivas en una empresa pública de la ciudad de Quito*. Universidad Politécnica Salesiana (Trabajo de titulación – Carrera de Psicología):
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/30846/1/TTQ2286.pdf>
- Fajardo, A. (2020). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud del hospital general de Ambato, Ecuador. *Revista Científica del Instituto Israel (posible abreviatura: RC Israel)*, 7(1), 153-164.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862020000100153&script=sci_arttext
- Fajardo, P. (2022). Correlación entre clima laboral y la satisfacción de los clientes en la cadena de restaurantes de comida rápida en el departamento de Guatemala. *Biblioteca de la Universidad Rafael Landívar (Biblior URL)*,
<https://biblior.url.edu.gt/wp-content/uploads/publiwavg/Tesis/2022/01/01/Fajardo-Pablo.pdf>.
- García, Y., Nuñez, F., Logroño, E., y Jaya, A. (2023). Influence of organizational climate on job performance: A comparative analysis of public and private companies. *Remittances Review*. *Remittances Review*, 8(4), 1213-1224.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33182/rr.v8i4.8>
- García-Hernández, A., Martínez-López, M., López-Guillén, J., y Ortega-Egea, R. (2020). Organizational climate and its relationship with job satisfaction: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9). <https://doi.org/https://www.mdpi.com/1660-4601/17/9/3056>
- García-Salirrosas, E. (2023). Impact of the pro-environmental organizational climate on the commitment and sustainable behavior of workers in Peru. *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 201–217.
<https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/7663>
- Genza, G. M. (2021). But What Is Leadership? A Systematic Review of the Leadership Concept in View of Heightened Educational Leadership in Africa. *Journal of Education and Practice*, 13.
- Hernández R., M. Y. (2021). *Teoría de la motivación humana*. Tesis Doctorales – Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL):
<http://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/256>
- Ibeawuchi Kingsley, E. (2021). Diversity climate and workplace belongingness as organizational facilitators of tacit knowledge sharing. *Journal of knowledge*

management, 25(9), 2195 – 2178.

<https://doi.org/https://www.emerald.com/jkm/article-abstract/25/9/2178/270350/Diversity-climate-and-workplace-belongingness-as?redirectedFrom=fulltext>

Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., y Šūmakaris, P. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Administrative Sciences*, 14(10), 1-20. <https://arxiv.org/pdf/2311.14009>

Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., y Šūmakaris, P. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Administrative Sciences*, 14(10), 1-20. https://www.mdpi.com/2076-3387/14/10/237?utm_source

Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., y Šūmakaris, P. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Administrative Sciences (MDPI)*, 14(10), 3-12. https://www.mdpi.com/2076-3387/14/10/237?utm_source

Khalili, N. (2024). Leaders' Leadership Theory in a Management Perspective. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 5-10.

Lopez Sanchez , M. N., y Castiblanco Melo , K. A. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78-90. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*: <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/>

López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., y Piñeiro-Chousa, S. (2020). Organizational climate: a review of the concept and Its measurement. *Sustainability*, 12(18), 2-15. <https://doi.org/https://www.mdpi.com/2071-1050/12/18/7603>

Losada Díaz, J. C. (2022). Comunicación corporativa. *Repositorio Institucional GREDOS – Universidad de Salamanca*, 50-62.

Madero Gómez, S., y Olivas-Lujan, M. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. *Análisis de los factores del clima organizacional en una institución de educación superior en México*, 5(1), 1-18. *Revista Científica en Ciencias Sociales*: <https://www.redalyc.org/journal/7497/749778813002/749778813002.pdf>

Medina-Garrido, J., Biedma-Ferrer, J., y Bogren, M. (2023). Organizational Support for Work–Family Life Balance as an Antecedent to the Well-Being of Tourism Employees in Spain. *arXiv*, 3-19. <https://arxiv.org/pdf/2311.14009>

- Men, L. R. (2020). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 1-18.
- Mendoza-Armijos, H. (2021). El crecimiento profesional como factor clave para el desempeño laboral en las organizaciones. *Revista Científica Czambos*, 3(1), 1-12. <https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/27>
- Merchán Morales, A. M., y Vera Álvarez, A. d. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de investigación, formación y desarrollo: generando productividad institucional*, 10(2), 81-86. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Olafsen, A., y Baptise, M. (2025). The bare necessities: a necessary condition analysis of the dual role of basic psychological need satisfaction and frustration on wellbeing at work. *Motivation and Emotion*, 49(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s11031-025-10113-5>
- Orozco-Solis. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *SCIELO*, 22-55.
- Osmani, F., Sejdiu, S., y Jusufi, G. (2022). Organizational Climate and Job Satisfaction: Empirical Insights from Kosovo Manufacturing and Service Sector Organisations. *Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361–377. <https://doi.org/https://hrcak.srce.hr/279787>
- Reyes Barrios, S., y Ponce Yactayo, D. (2023). Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. *Revista EDUSER*, 10(2), 44-51. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/eduser/article/view/2722>
- Rehder Kyle, Eckert, E., Adair, C., Lang, R., Frankel , A., y Proulx, J. (2022). Teamwork before and during COVID-19: the good, the same, and the ugly. *Journal of Patient Safety*, 19(1), 36-41. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000001070>
- Reyes, S., y Lazarbal, A. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Revista de Ciencias Sociales*, 78–92. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2833/2349>
- Ríos Córdova, B. C. (2024). Comunicación Interna y la Identidad Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5218–5234.
- Sandoya, K. (2024). Gestión administrativa y el clima laboral en la cadena hotelera del Cantón Salinas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*,

- 5(1), 1475–1487.
https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1686?utm_source=chatgpt.com
- Santana, S., y Cristina Pérez-Rico. (2023). Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic review. *Frontiers in Psychology*, 14(10), 2-11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>
- Tumbaco , A., Moran, A., Tumbaco, E., y Zamora, M. (2023). Analisis del clima laboral y la satisfaccion de los empleados en una empresa de consultoria en Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7, 4601-4619.
https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8058?utm_source=chatgpt.com
- Vásquez-Echeverría. (2023). PSICOLOGIA DEL TIEMPO. *UNA INTRODUCCION A LA TEMPORALIDAD* , 19-177.
- Velayutham, K., y Srinivasan. (2023). A Study on Organizational Climate and Performance of Employees in Information Technology (IT) Sector. *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*, 11(2), 2-7.
<https://tojdel.net/journals/tojdel/articles/v11i02b/v11i02b-19.pdf>
- Villafañe. (2023). *La identidad corporativa como elemento estratégico de la organización*. Repositorio UVaDoc – Universidad de Valladolid:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/60730/TFG-N.%20202079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villamin, P., Lopez, V., y Thapa, D. (2025). Journal of Advanced Nursing (2025). *Journal of Research in Nursing*, 81(8), 5181–5195.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jan.16481>
- Zhang, X., Wang, L., Ying, L., y Chen, M. (2022). What Is Teamwork? A Mixed Methods Study on the Perception of Teamwork in a Specialized Neonatal Resuscitation Team. *Frontiers in Pediatrics*, 10.
<https://www.frontiersin.org/journals/pediatrics/articles/10.3389/fped.2022.845671/full>

15. Anexos

Anexo A. Instrumento Gallup Q12 (Cuasqui Cadena, 2025)

Encuesta Gallup Q12

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. ¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar?					
2. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.					
3. Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo.					
4. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día.					
5. En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo					
6. Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
7. Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo					
8. En el trabajo, mis opiniones parecen contar.					
9. La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante.					
10. Tengo un mejor amigo en el trabajo					
11. En los últimos seis meses ¿alguien en el trabajo le ha hablado sobre su progreso?					
12. En el último año ¿ha tenido la oportunidad de aprender y crecer?					

Anexo B: Consentimientos informados

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Isaac Josue Janango Lino, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0953169695, actuando en calidad de Asistente de Relaciones Laborales declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Isaac Janango
Firma: [Firma]
Cédula de identidad: 095316 9695

Guayaquil, 27 de enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Wendy Orellana, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0926930454, actuando en calidad de Especialista de RH declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Wendy Orellana

Firma: Wendy Orellana

Cédula de identidad: 0926930454

Guayaquil, 27 de 01 del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Gerardo Isaac Cantos Lopez, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0931369933, actuando en calidad de Auxiliar de Archivos declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Gerardo Cantos

Firma: 

Cédula de identidad: 0931369933

Guayaquil, 27 de 01 del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Baquerizo Palacios Mildred del Rocío, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0952053544, actuando en calidad de Recepcionista, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Mildred Baquerizo

Firma: Mildred Baquerizo P

Cédula de identidad: 0952053544

Guayaquil, 29 de Enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Jenny Nicole Franco Contreras, portador(a) de la cédula de identidad N.º 095724185, actuando en calidad de Asistente de RRHH, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Jenny Nicole Franco Contreras

Firma:

Jenny Franco Gp.

Cédula de identidad:

095724185

Guayaquil, 27 de enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Melanie Eileen Arizaga Bajana, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0955327937, actuando en calidad de Asistente de RH, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Melanie Eileen Arizaga Bajana.

Firma: Melanie Arizaga B

Cédula de identidad: 0955327937

Guayaquil, 27 de Enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS


Yo, Aaron Florescas Guerra, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0950723700, actuando en calidad de Asistente de Relaciones Laborales declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Aaron Florescas Guerra
Firma: 
Cédula de identidad: 0950723700

Guayaquil, 27 de enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Paula Melissa Mendoza Apolgoz, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0931049217, actuando en calidad de ASISTENTE RH, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Paula Mendoza Apolgoz
Firma: Paula Mendoza Apolgoz
Cédula de identidad: 0931049217

Guayaquil, 27 de ENERO del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, PEDRO EDUARDO BAJAÑA VARGAS, portador(a) de la cédula de identidad N.º 1207206887, actuando en calidad de ASISTENTE DE RR.HH., declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: PEDRO EDUARDO BAJAÑA VARGAS
Firma: Pedro Bajaña V
Cédula de identidad: 1207206887

Guayaquil, 27 de ENERO del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Jesse Gabriel Amante Collante, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0951928951, actuando en calidad de Especialista de RH, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Modelo de inducción del personal en procesos de selección para la empresa Siter".

El presente estudio contempla la aplicación de una entrevista estructurada de elaboración propia, diseñada con el objetivo de obtener información detallada acerca del proceso de inducción del personal. Este instrumento permitirá recopilar datos sistemáticos sobre la manera en que la organización planifica, ejecuta y evalúa la inducción de nuevos colaboradores.

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Jesse Gabriel Amante

Firma: 

Cédula de identidad: 0951928951

Guayaquil, 27 de DI del 2026

Anexo C. Resultados de la muestra.

1

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

2

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

...la misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

3

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante.

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

5

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

6

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

7

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
-

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona.

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo.

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

En el trabajo, mis opiniones parecen contar.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo.

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona.

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

10

¿Qué tan satisfecho está usted con su empresa como lugar para trabajar? *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Sé lo que se espera de mí en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-

En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por realizar un buen trabajo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parecen preocuparse por mí como persona. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Hay alguien en el trabajo que alienta mi desarrollo. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el trabajo, mis opiniones parecen contar. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

Tengo un mejor amigo en el trabajo. *

- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - No estoy seguro
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
-
-

En los últimos seis meses, alguien en el trabajo me ha hablado sobre mi progreso. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En el último año, he tenido la oportunidad de aprender y crecer. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No estoy seguro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Anexo D. Diarios de campo.

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	07/11/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro.
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Grupo KFC.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Evelyn Asencio, Asistente de Relaciones laborales
Actividad	Se mantuvo una conversación con la encargada del área, para poder contar con la aprobación en la realización de mi sistematización de experiencias en empresa Grupo KFC.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	10/11/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro.
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Profesora encargada de la materia.
Actividad	Primeras clases de explicación sobre el formato de la tesis, método de evaluación y preguntas clave sobre la sistematización.
Observaciones	Ninguna.

Fecha:	13/11/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Grupo KFC
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Evelyn Asencio, líder del área.
Actividad	Confirmación vial de la formalidad para poder realizar mi sistematización de experiencias en Grupo KFC.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	18/11/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza
Actividad	El docente tutor aprobó el Se llevo a cabo las distintas preguntas y modificaciones sobre el tema a tratar en la tesis, concordando con el tema elegido para analizar el clima laboral en la organización.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	20/11/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza

Actividad	Se llevó a cabo la primera tutoría oficial con nuestro tutor correspondiente, donde topamos temas de cómo nos manejaremos a futuro y como será la dinámica de las tutorías
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	23/11/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Residencia.
Actividad	Se empezaron a realizar los primeros avances de la sistematización según indicó nuestro tutor. Al principio fue confuso, pero después de preguntar a mi tutor me aclaró dudas.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	27/11/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza
Actividad	Primera revisión de borrador sobre el avance realizado anteriormente, se brindó retroalimentación de parte del tutor y envió a realizar los cambios correspondientes.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	29/11/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Actividad	Primera corrección oficial sobre una de la primera parte del trabajo de titulación, hubieron errores en redacción y en formato apa que se cambiaron en el futuro.
Observaciones	Ninguna.

Fecha:	04/12/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza
Actividad	Revisión sobre el objetivo de la muestra, metodología, tema que aborda. Se confirmo que el contenido este correcto para proceder con la segunda parte.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	05/12/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Grupo KFC
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Colaborades de Grupo KFC
Actividad	Conversación con colegas de mi área para explicación sobre el análisis que se realizara, se compartieron preguntas y respuestas sobre de que se tratará y el cronograma.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	09/12/2025
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Domicilio
Actividad	Avance con la redacción de la tesis, se me dificultó un poco al buscar referencias que cumplan con los lineamientos establecidos previamente con el tutor.
Observaciones	Ninguna.

Fecha:	13/12/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza
Actividad	Revisión con el tutor correspondiente sobre el eje de intervención y parte del marco teórico, modificaciones y errores encontrados para cambiar para la próxima revisión.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	12/01/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Domicilio.
Actividad	Realizar y corregir las correcciones enviadas, pulir la primera revisión.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	14/01/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza
Actividad	Revisión oficial para poder concluir a la siguiente parte de la tesis, realizar parte del eje de intervención junto al tutor. Realización de preguntas clave sobre la redacción.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	17/01/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro

Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza
Actividad	Corrección del instrumento elegido para la muestra, se cambió de último momento debido a sus dimensiones. Así mismo se confirmó el nuevo instrumento y que encuesta se realizará con previa aprobación del tutor.
Observaciones	Instrumento erróneo.
Fecha:	19/01/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Encuesta realizada
Lugar-espacio:	Grupo KFC.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Participantes del área de gestión humana.
Actividad	Explicación y realización de encuesta a 6 de los colaboradores presentes del área de gestión humana, explicación del objetivo y finalidad de realizar la encuesta. Así mismo la firma del consentimiento informados de los presentes.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	20/01/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Encuesta realizada.
Lugar-espacio:	Grupo KFC.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Participantes del área de gestión humana.
Actividad	Explicación y realización de encuesta a los últimos 4 de los colaboradores presentes del área de gestión humana, explicación del objetivo y finalidad de realizar la encuesta. Así mismo la firma del consentimiento informados de los presentes.

Observaciones	Ninguna.
Fecha:	22/01/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Domicilio.
Actividad	Se realizó la organización del formato en general de la información, así mismo la realización de del análisis de información, caracterización, principales logros, conclusiones, recomendaciones.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	31/01/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza
Actividad	Revisión de avance de tesis, se envió a corregir detalles del análisis de información
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	04/02/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Darwin Hidalgo.
Actividad	Solicitud de documentación de consentimiento de parte de la institución hacia la empresa para poder realizar la sistematización.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	11/02/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro

Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Grupo KFC.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Evelyn Asencio - Freddy Palma
Actividad	Entrega de la formalidad para la realización de la sistematización en la empresa, posteriormente firma de carta con permiso aprobado.
Observaciones	Ninguna.
Fecha:	12/02/2026
Investigador/Observador:	Luziana Castro
Situación:	Trabajo de titulación.
Lugar-espacio:	Universidad Politécnica Salesiana.
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> - Luziana Castro - Fabricio Escorza
Actividad	Perfeccionar últimos detalles de la redacción, formato y referencias para la entrega.
Observaciones	Ninguna.