



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
HONORABLE CONSEJO PROVINCIAL DE
PICHINCHA**

CARRERA: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

**Elaboración del plan para la aprobación del tema por el Órgano Colegiado
Superior en la carrera de Tecnología Superior en Gestión del Talento
Humano**

**TEMA: Propuesta de mejora del clima organizacional de la empresa
FABRILFAME S.A.**

AUTOR: Velasco Chauca Rocío Fernanda

TUTOR: Msc. Nelson Olmedo Aguirre

PROMOCIÓN: 3GTHQ-7

DMQ, AGOSTO 2022

QUITO-ECUADOR

Declaratoria de Responsabilidad

Yo, Rocío Fernanda Velasco Chauca, declaro que el presente proyecto “Propuesta de mejora del clima organizacional de la empresa FABRILFAME S.A.” es totalmente de mi autoría, por lo que no ha sido utilizado para ninguna calificación profesional o grado, por lo cual no existe ningún interés del trabajo en mención, es verídico y de total responsabilidad legal por parte de la autora.

El Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha, puede hacer uso de los derechos de autor de esta investigación, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, para su compartición solo con fines educativos.

Nombre de la Autora: Velasco Chauca

Rocío Fernanda

C.I.; 1723657969

Certificación de Tutoría

En mi calidad de Tutor del Proyecto: “Propuesta de mejora del clima organizacional de la empresa FABRILFAME S.A.” presentado por la estudiante Rocío Fernanda Velasco Chauca, para la obtención del Título de Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano, considero que el trabajo en mención reúne los suficientes requisitos para ser entregado a la presentación pública y evaluación del tribunal examinador que sea designado.

Firma del Tutor

CI:1708274012

Dedicatoria

El presente trabajo me gustaría dedicar al esfuerzo de familiares y personas muy queridas que creyeron en mí y me extendieron su mano para que pueda hacer realidad mi aspiración de escalar un peldaño más en mi vida profesional.

Quiero hacer también de esta investigación un tributo a la perseverancia, pues para muchos profesionales será un trabajo más, la posibilidad de obtener un título más, para mí, considerando varios factores que he tenido que sortear, es un logro personal muy importante.

Agradecimientos

Mi agradecimiento va para mi familia, quienes me enseñaron que los logros no son fáciles, que si se aspira a un logro en la vida se debe esforzar, perseverar y luchar cada día por ese propósito; que nada es fácil y que la satisfacción es más grande mientras más duro es esfuerzo.

Resumen

La presente propuesta estudia la situación actual del clima organizacional de la Empresa FABRILFAME S.A, se realizó una investigación mediante fuente bibliografías artículos científicos sobre temas relacionado con clima organizacional se hizo un levantamiento a través de una encuesta con la finalidad de recabar información de la percepción, de los sentimientos e intereses de los colaboradores de la empresa.

Como población se tomó en cuenta al personal del aérea de producción de la empresa FABRILFAME S.A. que son en total 50 operarios y la muestra de nuestra investigación fueron 44 colaboradores, por lo tanto, mediante la encuesta sobre el clima organizacional que tiene en la actualidad la empresa, nos pudimos dar cuenta que tenía carencia de planes de: motivación, trabajo en equipo, capacitaciones, liderazgo etc.

Para llegar a propiciar mecanismos de intervención en esta realidad, se construyó una propuesta que se encuentra detallada en el Capítulo III, la cual incluye actividades recreativas, un plan de incentivos no monetarios, y capacitaciones al personal

En tal sentido el impacto esperado afectará positivamente el comportamiento individual y colectivo en el campo laboral del personal del área de producción; lo cual, mejoraría el nivel de compromiso e identidad institucional y el estado de bienestar en general, repercutiendo en el alcance de objetivos y metas planteadas por FABRILFAME S.A.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Estado de bienestar, Motivación, Capacitaciones

Abstract

This proposal studies the current situation of the organizational climate of the company FABRILFAME SA, an investigation was carried out through bibliographical sources scientific articles on topics related to organizational climate, an uprising was made through a survey, for the purpose of gathering information on the perception of feelings and interest of the employees of the company.

As a population, the personnel of the production area of the company FABRILFAME S.A were taken into account, which are a total of 50 employees, and the sample of our investigation was 44 employees. Thus, through the survey on the organizational climate that the company currently has, we were able to realize that it had a lack of motivation plans, teamwork, training, leadership, etc.

In order to promote intervention mechanisms in the reality, a proposal was built that is detailed in the chapter III, which includes recreational activities non-monetary incentive plan, and staff training.

In that sense, the expected impact will positively affect the individual and collective behavior of the personnel in the production area, which would improve the level of commitment and institutional identity and the welfare state in general, having an impact on the achievement of objectives set by the FABRILFAME S.A company.

Keywords: Organizational Culture, Welfare Stat, Motivation, Trainings.

INDICE

Declaratoria de Responsabilidad.....	1
Certificación de Tutoría	2
Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción.....	12
1. Tema.....	13
2. Planteamiento del problema.....	13
3. Formulación del Problema	13
4. Idea a defender.....	14
5. Objetivos.....	14
5.1. Objetivo General	14
5.1.2. Objetivos Específicos	14
6. Justificación	15
7. Líneas y Sub-Líneas de Investigación	16
CAPÍTULO I FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
1.1. Marco Referencial.....	19
1.1.1. Talento Humano.....	19
1.2. Clima Organizacional.....	19
1.2.1. Importancia del clima Organizacional.....	20
1.2.2. Dimensiones del clima organizacional	20
1.3. Motivación.....	21
1.3.1. Importancia	21
1.4. Satisfacción Laboral.....	21
1.5. Actividades para mejorar el clima organizacional.....	22
1.6. Capitación	22
1.7. Habilidades	22
1.8. Trabajo en equipo.....	23
1.8.1. ¿Qué se necesita para un buen trabajo en equipo?.....	23
1.9. Incentivos no monetarios	24
1.9.1. Beneficios	24
1.9.2. Tipos de incentivos no monetarios	24

1.10.	Liderazgo	25
1.10.1.	Beneficios	25
1.11.	Las 5 S	25
1.12.	Cursos técnicos	26
1.13.	Cronograma de actividades	26
1.14.	Marco Conceptual	26
CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....		28
2.	Misión.....	28
2.1.	Visión.....	28
2.2.	Valores corporativos	28
2.3.	Organigrama	29
2.4.	Método de investigación	29
2.5.	Estrategia metodológica	29
2.6.	Unidad de análisis	30
2.7.	Fórmula de la muestra.....	30
2.8.	Universo y muestra	31
2.9.	Técnicas, herramientas, instrumentos de recopilación de datos.....	32
2.9.1.	Encuesta	32
2.9.2.	Encuesta a los colaboradores.....	32
2.9.3.	Descripción de la Encuesta.....	32
2.10.	Análisis de resultados.....	32
CAPÍTULO III		62
PROPUESTA		62
3.	Desarrollo	62
3.2.	Justificación	63
3.3.	Programa de recreación laboral	63
3.4.	Programa de incentivos no monetarios.....	65
3.5.	Programa de capacitación.....	66
3.6.	Programa de las 5 S.....	67
3.7.	Cursos técnicos	69
CONCLUSIONES.....		71
RECOMENDACIONES.....		72
BIBLIOGRAFÍA		73
ANEXOS.....		75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Líneas y Sub-Líneas de Investigación	16
Tabla 2	Ejes de Formación.....	16
Tabla 3	Tiempo labrando en la empresa FABRILFAME S.A.....	33
Tabla 4	Comunicación en la empresa FABRILFAME S.A.....	34
Tabla 5	Retroalimentación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.....	36
Tabla 6	Compañerismo en la empresa FABRILFAME S.A.....	38
Tabla 7	Capacitaciones para fortalecer conocimientos del personal de la empresa FABRILFAME S.A.....	40
Tabla 8	Ambiente laboral de la empresa FABRILFAME S.A.	41
Tabla 9	Reconocimiento laboral de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	43
Tabla 10	Conocimientos a reforzar de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.....	45
Tabla 11	Técnicas para reforzar el conocimiento de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.....	47
Tabla 12	Apoyo del área de Talento Humano de la empresa FABRILFAME S.A.....	48
Tabla 13	Actividades que potencialicen las habilidades blandas de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	50
Tabla 14	Motivación laboral dentro de la empresa FABRILFAME S.A.....	52
Tabla 15	Preocupación por el clima de la empresa FABRILFAME S.A.....	53
Tabla 16	Recomendación para trabajar en la empresa FABRILFAME S.A.....	55
Tabla 17	Remuneración justa a los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	56
Tabla 18	Crecimiento profesional dentro de la empresa FABRILFAME S.A.....	57
Tabla 19	Sentir del personal de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	59
Tabla 20	Trabajo en equipo dentro de la empresa FABRILFAME S.A.	60
Tabla 21	Programa de actividades recreativas.....	63
Tabla 22	Programa de incentivos no monetarios	65
Tabla 23	Programa de capacitaciones	66
Tabla 24	Programa de las 5 S.....	67
Tabla 25	Cursos Técnicos	69
Tabla 26	Cronograma de actividades	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Significado de las 5 S	26
Figura 2 Organigrama de la empresa FABRILFAME S.A.	29
Figura 3 Tiempo laborando en la empresa FABRILFAME S.A.	33
Figura 4 Comunicación en la empresa FABRILFAME S.A.	35
Figura 5	36
Figura 6 Compañerismo en la empresa FABRILFAME S.A.	38
Figura 7 Capacitaciones para fortalecer conocimientos del personal de la empresa FABRILFAME S.A.	40
Figura 8 Ambiente laboral de la empresa FABRILFAME S.A.	42
Figura 9 Reconocimiento laboral de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	44
Figura 10 Conocimientos a reforzar de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A	46
Figura 11 Técnicas para reforzar el conocimiento de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	47
Figura 12 Apoyo del área de Talento Humano de la empresa FABRILFAME S.A.	49
Figura 13 Actividades que potencialicen las habilidades blandas de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	51
Figura 14 Motivación laboral dentro de la empresa FABRILFAME S.A.	52
Figura 15 Preocupación por el clima de la empresa FABRILFAME S.A.	54
Figura 16 Recomendación para trabajar en la empresa FABRILFAME S.A.	55
Figura 17 Remuneración justa a los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	57
Figura 18 Crecimiento profesional dentro de la empresa FABRILFAME S.A.	58
Figura 19 Sentir del personal de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.	59
Figura 20 Trabajo en equipo dentro de la empresa FABRILFAME S.A.	61
Figura 21 Encuesta realizada al personal de FABRILFAME S.A. ¡Error! Marcador no definido.	

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Encuesta realizada al personal de FABRILFAME S.A.	74
Anexo 2 Resultados obtenidos en la encuesta aplicada al personal de Fabrilfame S.A.	79

Introducción

El clima laboral es una parte muy importante en el desarrollo de una empresa, considerada en su mayoría como la manera más fácil de poder conocer la estructura, lineamientos, reglamentos y estatus de la empresa.

Si consideramos a un empleado o trabajador de una organización como un activo intangible, podemos comprender si su comportamiento está enfocado o alineado con la visión, misión de la organización. Al ser el Talento Humano el motor que genera el desarrollo o fracaso de una organización, podemos vislumbrar el estado de compromiso que cada individuo tiene con la misma.

Un colaborador que se desempeña dentro de un ambiente estable, lleno de oportunidades, crecimiento, incentivos (económicos y emocionales) se podría afirmar que es una persona que va a brindar el compromiso necesario en que las metas de la corporación se encuentren alineadas en su pensamiento. Por otro lado, si tenemos un clima inestable, mezquino, sin desarrollo personal, tampoco oportunidad de crecimiento es muy posible que el colaborador presente muy poca colaboración y empatía a su trabajo.

Al considerar estos dos puntos como el todo de una empresa se podría fijar cuál de las dos podría generar un mejor desarrollo comercial o económico, tener un clima favorable para el personal es uno de los factores más importantes gestionados por el área de Talento Humano, pues están conscientes de su alta importancia y valor por lo que constantemente buscan los mejores medios como capacitación planes de carrera o algún otro beneficio que puedan mantener ese requerimiento. Los factores como el liderazgo relaciones interpersonales son vigilados constantemente por medio de test o evaluaciones como una ventana de demostrar a los colaboradores la preocupación de la empresa por su bienestar.

En este proyecto trataremos de enfocar todos estos puntos desde la empresa FABRILFAME S.A., como una oportunidad de mejorar y hacer más eficaz la intervención del departamento de Talento Humano hacia el clima laboral de la empresa.

1. Tema

“Propuesta de mejora del clima organizacional de la empresa FABRILFAME S.A.”

2. Planteamiento del problema

Con el transcurso del tiempo, la Gestión del Talento Humano se ha ido actualizando a medida que la tecnología avanza para de alguna manera mejorar en los procesos y subsistemas del departamento en mención, con la finalidad de velar por el bienestar tanto físico como mental de los colaboradores dentro de las empresas, es por ello que el clima laboral es un factor importante porque este influye en el comportamiento, productividad y salud de la persona.

En FABRILFAME S.A. se ha podido notar que existe ficción entre compañeros, falta de sentido de pertenencia, mala comunicación, alta carga laboral, rotación administrativa, lo que ha producido que el clima organizacional se debilite y consecuencia de esto baje el rendimiento y productividad.

Por lo tanto, se desea realizar una propuesta de actividades que conduzcan a fortalecer las habilidades y conductas de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A. con el fin de mejorar el clima laboral y como consecuencias de esto el rendimiento en sus funciones.

3. Formulación del Problema

¿Si los trabajadores conocen sus objetivos personales, mejoran su comunicación, se sienten motivados, tiene mayor tiempo libre para sus familias, mejorará el clima organizacional de la empresa FABRILFAME S.A.?

4. Idea a defender

Mediante la propuesta de mejora del clima organizacional para la empresa FABRILFAME S.A se desea tener un ambiente organizacional apto para los colaboradores, donde se puedan desarrollar sus actividades en óptimas condiciones, con un personal debidamente capacitado en habilidades blandas y habilidades técnicas que se sienta más motivado, logrando así cambiar su percepción del entorno del cual interactúa.

El diseño de estrategias y actividades que fortalezcan las destrezas y habilidades individuales de los colaboradores minimizará la fricción de los compañeros de trabajo y mejorará la comunicación entre los mismos.

Al generar una cultura de trabajo en equipo mejorará el sentido de pertenencia de los trabajadores, teniendo como consecuencia una mejora en las relaciones interpersonales. Lo antes expuesto tendrá como resultado la mejora del clima organizacional de los trabajadores de empresa FABRILFAME S.A.

5. Objetivos

5.1. Objetivo General

Diseñar estrategias y actividades que permitan potencializar los conocimientos, habilidades y destrezas de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A. con el fin de mejorar el clima organizacional.

5.1.2. Objetivos Específicos

- Investigar y recabar información bibliográfica; artículos científicos y revistas especializadas que sustente el diseño de la propuesta del clima organizacional a base de fundamentación teórica, actualizada, legislativa y fuentes bibliográficas verídicas.

- Diseñar instrumentos que nos permitan recabar información de la percepción, de los sentimientos e intereses de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S, A.
- Tabular, analizar e interpretar los datos obtenidos de la encuesta y entrevista aplicadas a los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.
- Diseñar una propuesta que contenga estrategias y actividades para cambiar el comportamiento y fortalecer habilidades y destrezas de lo colaboradores
- Proponer un cronograma para la posible aplicación de la propuesta entregada.

6. Justificación

El presente proyecto integrador es justificado porque dentro de la empresa se maneja un mal clima organizacional que ha causado una problemática que perjudica a los colaboradores de FABRILFAME S.A. Por lo que, no habido una buena administración y liderazgo, por lo tanto, se realizará un análisis que permita integrar procesos y actividades de mejoramiento para la empresa.

Por medio de esta investigación se desea conocer cuáles son los factores que están afectando al ambiente en el que se desarrollan los colaboradores, la carencia de motivación, sobre carga laboral, oportunidades de crecimiento, comunicación, conflictos internos, etc. Pueden afectar en la productividad de los empleados, obstaculizando el rendimiento del Talento Humano.

Por medio de este proyecto se quiere dar beneficio a nuestros colaboradores para que se sientan a gusto y tengan el sentido de pertenencia, porque al cuidar el bienestar de ellos se retribuirá con sus labores bien ejecutadas

La propuesta de mejora para clima organizacional se la implementará en la empresa FABRILFAME S.A. Mediante actividades recreativas, capacitaciones y aprendizaje de

trabajo en equipo, Con el propósito de que los colaboradores estén a gusto dentro de la empresa.

7. Líneas y Sub-Líneas de Investigación

Tabla 1

Líneas y Sub-Líneas de Investigación

En la tabla 1 se puede apreciar la descripción de las respectivas Líneas y Sub-Líneas de investigación, que servirán de base para desarrollar este proyecto integrador.

Línea de investigación de la Carrera	Promover una sociedad participativa.
Sub líneas de investigación de la Carrera	Administración y diseño de los procesos de gestión del Talento Humano

Fuente: (ISTHCPP, 2021)

Ejes de Formación

Tabla 2

Ejes de Formación

En la segunda tabla se describe los ejes de formación, donde se puede evidenciar cuáles han sido los resultados de aprendizaje obtenidos en el transcurso de la carrera de Gestión de Talento Humano.

Materias integradoras	Resultados de Aprendizaje
------------------------------	----------------------------------

Gestión Integral del Talento Humano

Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo de las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa, además reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, con enfoque sistémico.

Eje de Formación

Competencias Laborales

Identifica y aplica principios, técnicas y métodos de la gestión por competencias en recursos humanos.

Desarrollo Organizacional

Identifica y utiliza herramientas modernas de gestión del cambio organizacional, aplicando los principios y procesos para planificar, diseñar, administrar y controlar modelos de gestión empresarial; así como también para innovar, formular y desarrollar soluciones orientadas al cambio y mejora organizacional para satisfacer las demandas de las organizaciones.

Aplica la metodología de la investigación científica en la elaboración de un proyecto y en el análisis del informe

en el marco de la Gestión
del Talento Humano.

**Escritura e Informes
académicos**

Aplica la metodología de la
investigación científica en la
elaboración de un proyecto
y en el análisis del informe
en el marco de la Gestión
del Talento Humano.

Fuente: (ISTHCPP, 2021)

CAPÍTULO I FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Marco Referencial

1.1.1. Talento Humano

Se puede definir al Talento Humano como el departamento que existe dentro de las empresas, la cual gestiona el reclutamiento, selección de personal, nómina, despidos y vela por el bienestar tanto físico como mental de los colaboradores. Esta área es importante porque es la clave de éxito de las empresas en cuanto al crecimiento y rentabilidad de la misma. (Brunet, Leonard.S, 2018)

Según Chiavenato Recursos Humanos “El contexto de la administración de recursos humanos (RH) lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito” (Chiavenato, 2008, pág. 43)

1.2. Clima Organizacional

El clima organizacional se trata del conjunto de actividades realizadas en el ambiente laboral que de cierta forma afectan al colaborador en su motivación y comportamiento, la experiencia y percepción que tiene el colaborador dependerá mucho de las políticas que estén implementadas dentro de la organización.

Rodrigo Peralta menciona que:

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos

elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional.

(Peralta, 2002, pág. 2)

1.2.1. Importancia del clima Organizacional

El clima organizacional es importante, ya que tiene influencia en el desempeño de los colaboradores, puesto que causa un gran impacto en las actitudes, motivación y satisfacción de los individuos a nivel personal.

Al preocuparnos de un excelente clima organizacional podemos tener como beneficios lo siguiente:

- Ambiente adecuado
- Aumento de intereses del colaborador
- Satisfacción Laboral
- Disminución del absentismo laboral
- Elevar la productividad

1.2.2. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima son las características que pueden ser evaluadas y sometidas a un diagnóstico con el objetivo de saber cómo se encuentra la empresa.

La manera de poder medir estas dimensiones es a través de modelos que nos permitan divisar si las expectativas que tiene el colaborador se están cumpliendo.

Como posibles indicadores tenemos los siguientes:

1. Perspectiva o imagen de la empresa
2. Liderazgo
3. Trabajo en equipo

4. Condiciones en las que desempeña sus actividades (Brunet, Leonard.S, 2018)

1.3. Motivación

La motivación son las acciones como reconocimiento que de alguna forma actúa sobre la conducta del individuo.

David Yáñez nos menciona que “La motivación es un factor de gran importancia para las personas, pero se debe comprender el valor preponderante que juega en una empresa.” (Yanez , 2018)

1.3.1. Importancia

Es de vital importancia tener en cuenta a la motivación dentro de las empresas porque se convierte en la energía para poder culminar las tareas propuestas, esta es influenciada en la concentración, autoestima, estrés laboral, entre otras.

1.4. Satisfacción Laboral

Se la puede hacer referencia con la satisfacción que siente la persona en cuanto a su trabajo, uno de los factores que influyen con este factor es el ambiente en donde pasa la mayor parte del tiempo el empleado.

Sin embargo, puede traer varias ventajas para la reducción de rotación de personal en nuestro caso administrativo.

Las personas se pueden implicar más en sus labores dentro de la organización para obtener mejores resultados, ya que trabajar con felicidad, conformidad y calidad será beneficioso para todos.

1.5. Actividades para mejorar el clima organizacional

- **Team Building**

Traducido al español significa construcción de equipos, por lo tanto, por medio de esta actividad se potenciará la colaboración.

- **Retribución por logros**

Nos ayudará con el nivel de satisfacción laboral de la persona, este podría ser por cada meta alcanzada, puede tener permiso en una emergencia extrema.

- **Actividades recreativas**

Es importante tener un espacio en el cual las personas se puedan distraer de sus actividades diarias si es en un espacio distinto al laboral mucho mejor. Como un día de recreación en un complejo.

1.6. Capacitación

La capacitación es la orientación al conjunto de actividades por cumplir al momento de ingresar a alguna empresa, para de esta manera lograr ampliar conocimientos, aptitudes, actitudes de los trabajadores para que puedan laborar con un mejor desarrollo en sus cargos o funciones futuras.

Por otro lado, Ana nos menciona que “la capacitación es una actividad educativa que coadyuva al desarrollo de las capacidades humanas.” (Francia, 2018, pág. 3)

1.7. Habilidades

Una habilidad se la puede definir como la capacidad que tiene la persona para lograr desarrollar con eficacia una actividad en específico.

- **Habilidades Blandas**

Las habilidades blandas se tratan de la forma en la que la persona se relaciona con los demás individuos a su alrededor.

- ***Habilidades Duras***

Se refieren al grupo de aprendizajes a lo largo de su carrera estudiantil que a la hora de realizar su curriculum aportaran un valor adicional a su documento como dominios de otros idiomas, certificaciones, programación etc.

1.8. Trabajo en equipo

Por medio del trabajo en equipo se puede mejorar el rendimiento laboral, las actitudes, aptitudes de los trabajadores, a través de la cooperación de los mismos se optimizará las habilidades individuales de cada uno para así aportar con la retroalimentación y disminuirá los conflictos que puedan existir entre ellos.

Al satisfacer las necesidades de todos los integrantes del equipo se podrán sentir más valorados, creando un sentido de pertenencia, al reconocer su esfuerzo por mejorar y mantener las relaciones que sean positivas y de provecho para el clima de la empresa.

Según Ander “el trabajo en equipo es una necesidad insoslayable para actuar en una realidad social de complejidad creciente y de múltiples interdependencias” (Ezequiel & Aguilar, 2001, pág. 11)

1.8.1. ¿Qué se necesita para un buen trabajo en equipo?

Para alcanzar la excelencia en un trabajo en equipo que ayude con el clima laboral se necesitaran algunos puntos en su mayoría de actitud:

- Dar soluciones
- Aportar ideas

- Cooperar en las actividades grupales
- Apoyo mutuo y comprensión con los demás, ya que todos pensamos diferente y nunca vamos a coincidir con algo, pero si llegar a un acuerdo

1.9. Incentivos no monetarios

Los incentivos no monetarios tienen el objetivo de motivar al colaborador por sus logros obtenidos, por lo general se tratan de metas que tiene la empresa, los cuales se alcanzan a través del desempeño de los empleados.

Estos logros pueden ser retribuidos con gestos, reconocimiento en público o privado, premios, flexibilidad de horarios etc.

1.9.1. Beneficios

El beneficio más importante que se puede conseguir por medio de estos incentivos es el incremento o mejora de la productividad por parte de empleados, elevar su ánimo y satisfacción personal.

1.9.2. Tipos de incentivos no monetarios

- Capacitaciones
- Flexibilidad horaria
- Días libres en eventos de importancia
- Reconocimientos en privado o públicos
- Planes de carrera

1.10. Liderazgo

En el liderazgo intervienen un grupo de habilidades, actitudes y aptitudes para poder guiar a un grupo de personas a alcanzar un objetivo en común. Esto se logrará con estrategias, ideas nuevas para motivar al personal a dar lo mejor de ellos.

Según Mou Khamlichi

El liderazgo como una función que ocupa un ente social en determinado círculo u espacio, el líder debe ser capaz de tomar decisiones acertadas en torno a las necesidades o intereses colectivo; así como también debe estar en la posición necesaria para recibir reciprocidad por parte de los seguidores.
(Khamlichi, 2022)

1.10.1. Beneficios

- Mejora el trabajo en equipo
- Mantiene la motivación a flote
- Mejora el clima organizacional
- Aumenta la productividad
- Se logran los objetivos
- Se minimiza el absentismo

1.11. Las 5 S

La 5 S es un método que japonés utiliza para que el clima de las empresas mejoren a través de la organización, la higiene y la disciplina, por lo tanto, se ejecutara un ambiente de trabajo más adecuado en el que se permita desempeñar correctamente las actividades a desarrollar de los colaboradores, mejorando el tiempo de entrega, la calidad y el precio del producto ofertado.

Las 5 S tienen un significado en japonés

Figura 1

Significado de las 5 S



Nota: Elaboración propia

1.12. Cursos técnicos

Los cursos técnicos tienen como referencia a un grupo de capacitaciones sobre varios temas o profesiones para mejorar el desempeño laboral.

1.13. Cronograma de actividades

Mirian menciona lo siguiente:

Un cronograma es una herramienta gráfica que presenta un detalle de las actividades que se deben desarrollar en los tiempos establecidos, al momento que se emprende un proyecto. (Quiroa, 2020)

1.14. Marco Conceptual

- **Clima laboral**

Es el ambiente que existe dentro de las organizaciones con un conjunto de actividades que los colaboradores deben desarrollar durante su horario de trabajo.

- **Conflictos laborales**

Se trata de las disputas que se pueden desarrollar entre colaboradores dentro de la organización.

- **Relaciones laborales**

Las relaciones laborales son comunicaciones sociales que están basadas en un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador, por el cual el primero se compromete a hacer algún trabajo por un honorario garantizado por el segundo.

- **Reconocimiento**

Gratitud que la empresa tiene con sus colaboradores por su desempeño laboral.

- **Satisfacción laboral**

Es el estado de ánimo que tiene la persona por la experiencia recibida dentro del trabajo.

- **Eficiencia**

Capacidad de cumplir adecuadamente una labor.

- **Efectividad**

Capacidad de conseguir una meta establecida en menor tiempo.

- **Eficacia**

Es la ejecución o realización de una tarea o el cumplimiento de un objetivo, sin importar cómo dicha meta es lograda, los medios, el tiempo o los recursos involucrados en su ejecución.

- **Motivación Laboral**

La motivación en el trabajo consiste en “el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades.

CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

2. Misión

Diseñar, Innovar, Fabricar y Comercializar prendas de vestir, calzado y equipo para la Seguridad, Defensa, Sectores Estratégicos e Industria productiva con trazabilidad y calidad, garantizando la satisfacción del cliente. (FABRILFAME S.A., 2022)

2.1. Visión

En el 2030, mantener nuestro liderazgo en la innovación y fabricación de productos para la Seguridad y Defensa Nacional, posicionarnos a nivel internacional con base en tecnología de vanguardia, personal especializado, altamente motivado, enfocado en procesos para la mejora continua. (FABRILFAME S.A., 2022)

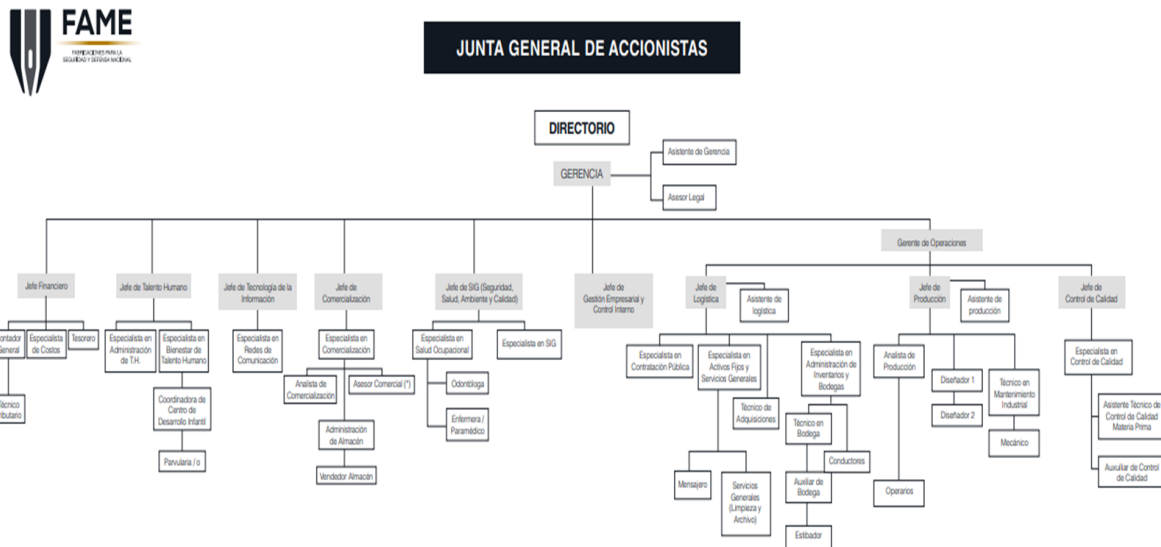
2.2. Valores corporativos

- Compromiso Empresarial
- Integridad al cliente interno y externo
- Respeto
- Responsabilidad (FABRILFAME S.A., 2022)

2.3. Organigrama

Figura 2

Organigrama de la empresa FABRILFAME S.A.



Nota: Representación gráfica del organigrama jerárquico de la empresa FABRILFAME.

2.4. Método de investigación

La metodología de la investigación hace referencia a la manera en la que el investigador crea y diseña su material de estudio para demostrar que los resultados a obtener son factibles y responden al objetivo de su tema propuesto de investigación.

Pero Ernesto Rodríguez nos menciona que “es una actividad que consta de varios pasos concomitantes para la resolución de un problema científico, dentro de un periodo de tiempo y un presupuesto definidos.” (Rodríguez, 2005)

2.5. Estrategia metodológica

Tipo de Investigación: Según Tamayo (1986) “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos.

El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”

El tipo de investigación es de carácter descriptivo debido a que permitió conocer las variables que influyen en el clima organizacional de la empresa.

FABRILFAME S.A. así mismo se analizó los factores que están provocando que el clima organizacional sea desequilibrado.

Enfoque metodológico: El método que se manejó en este proyecto es inductivo; teniendo en cuenta que conlleva un estudio ordenado, racional y lógico del problema de investigación.

La metodología a utilizar en el desarrollo del proyecto es mediante la metodología descriptiva, ya que nos permitió recabar la información de la percepción de los sentimientos e intereses de los colaboradores.

2.6. Unidad de análisis

Se ha considerado para realizar la investigación al departamento de producción de la empresa FABRILFAME S.A en la ciudad de Sangolquí del cantón Rumiñahui.

2.7. Fórmula de la muestra

$$n = \frac{pq \cdot N}{(N-1) \left[\frac{e^2}{k^2} \right] + pq}$$

En donde:

n = tamaño de la muestra poblacional a obtener.

N = tamaño de la población total.

p = probabilidad a favor 50% (0.5)

q = probabilidad en contra 50% (0.5)

k = Niveles de confianza. Su valor es una constante, 95% (1.96).

e = representa el límite aceptable de error muestra, siendo 5% (0.05)

$$n = \frac{0.25(50)}{(50 - 1) \left[\left(\frac{0.05^2}{2^2} \right) \right] + 0.25}$$

$$n = \frac{12.5}{(49) \left[\left(\frac{0.0025}{4} \right) \right] + 0.25}$$

$$n = \frac{12.5}{49 * 0.000625 + 0.25}$$

$$n = \frac{12.5}{0.280625}$$

$$n = 44,54$$

$$n = 44$$

2.8. Universo y muestra

Universo: 50

Muestra: 44

2.9. Técnicas, herramientas, instrumentos de recopilación de datos

2.9.1. Encuesta

Como parte de la investigación de campo, se utilizó la encuesta como herramienta para identificar la percepción, los sentimientos e intereses de los colaboradores de la empresa FABRILFAME la misma que se detalla a continuación:

La encuesta fue dirigida a los trabajadores de la planta de producción de la empresa FABRILFAME S.A. ubicada en la ciudad de Sangolquí del cantón de Rumiñahui, el formulario consta de 18 preguntas. Cabe indicar que la misma se ejecutó vía online mediante la aplicación DE GOOGLE, FORMS.

2.9.2. Encuesta a los colaboradores

Se aplicó una encuesta a los 44 trabajadores del área de producción, la misma que consta de 18 preguntas, tal como se describe en el Anexo 1.

2.9.3. Descripción de la Encuesta

Mediante estas preguntas se quiere recabar información de la percepción, de los sentimientos e intereses de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A

2.10. Análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos una vez aplicada la encuesta:

Pregunta 1

¿Qué tiempo lleva laborando en la empresa FABRILFAME?

En la Tabla 3, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 1:

Tabla 3

Tiempo labrando en la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
1 a 6 meses	0	0
7 a 12 meses	10	22,7
12 o más meses	34	77,3
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

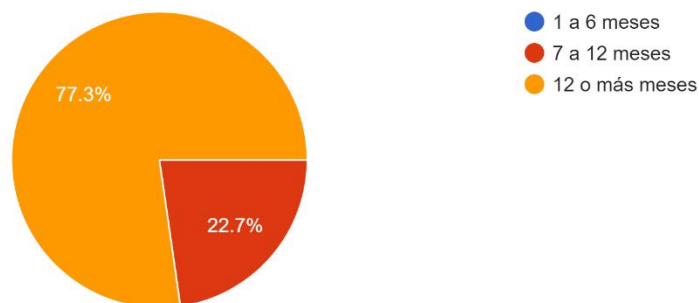
En la Figura 3, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 1.

Figura 3

Tiempo laborando en la empresa FABRILFAME S.A.

1. ¿Qué tiempo lleva laborando en la empresa FABRILFAME?

44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 77,3% de las personas encuestadas contestaron que trabajan en la empresa más de 12 meses, mientras que el 22,7% de personas mencionaron que laboran en la empresa de 7 a 12 meses.

Interpretación

Contamos con un gran porcentaje de colaboradores que brindan su servicio para FABRILFAME S.A. por más de 12 años.

Pregunta 2

¿Considera usted que la comunicación en la empresa FABRILFAME es asertiva?

En la Tabla 4, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 2:

Tabla 4

Comunicación en la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	32,6
No	29	67,4
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

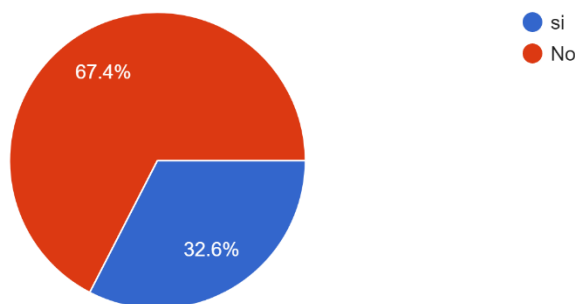
En la Figura 4, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 2.

Figura 4

Comunicación en la empresa FABRILFAME S.A.

2.¿Considera usted que la comunicación en la Empresa FABRILFAME es asertiva?

43 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 32,6% de las personas encuestadas contestaron que la comunicación en la empresa sí es asertiva; mientras que; el 67,4% de personas seleccionaron que no tienen una buena comunicación dentro de FABRILFAME.

Interpretación

Un porcentaje alto manifiesta que dentro de la empresa no se maneja una buena comunicación, este factor puede inferir en el clima organizacional de la empresa, ya que la misma es la encargada de permitir que se optimicen los procedimientos laborales como productividad, desempeño de las actividades, confianza entre el personal etc. Por lo tanto, este punto debe mejorar dentro de una buena comunicación, se logrará que el ambiente laboral sea sano, permitiendo expresividad clara, tomando en cuenta las opiniones, sentimientos, derechos, valores de cada uno de los colaboradores de la empresa FABRILFAME.

Para mejorar este aspecto se brindará capacitación en comunicación asertiva por medio de SECAP.

Pregunta 3

¿Considera usted que la retroalimentación que recibe sobre su desempeño es constructiva?

En la Tabla 5, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 3:

Tabla 5

Retroalimentación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	15,9
No	37	84,1
Total	44	100,00

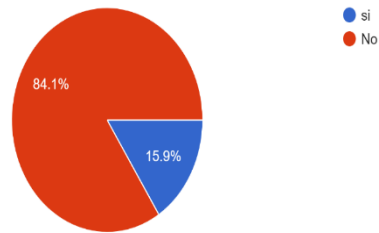
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 5, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 3.

Figura 5

Retroalimentación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

3. ¿Considera usted que la retroalimentación que recibe sobre su desempeño es constructiva?
44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME S.A. La autora (2022)

Análisis

El 15.9 % del personal encuestado contestaron que la retroalimentación que recibe si es constructiva para su desempeño laboral dentro de la empresa, mientras que el 84,1 % de personas dijeron que no es constructiva su retroalimentación para su desarrollo dentro de FABRILFAME S.A.

Interpretación

Más del 80 % del personal encuestado no está satisfecho con la retroalimentación que recibe sobre su desempeño laboral porque no aporta nada positivo para su crecimiento profesional, al brindar un buen feedback al personal, aportaremos con su productividad dentro de la empresa, ya que mucha de las veces el personal piensa que está dando lo mejor de sí, pero se les desalienta cuando no se brinda un comentario que le ayude a mejorar en sus actividades diarias, empiezan a realizar sus labores por inercia más no por cumplir un objetivo. Para mejorar esto se brindará capacitación en liderazgo y feedback a todos los encargados del personal operativo.

Pregunta 4

¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

En la Tabla 6, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 4:

Tabla 6

Compañerismo en la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	20,5
No	35	79,5
Total	44	100,00

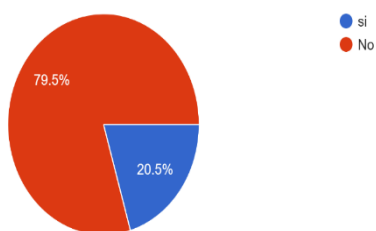
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 6, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 4.

Figura 6

Compañerismo en la empresa FABRILFAME S.A.

4. ¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?
44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME S.A. La autora (2022)

Análisis

El 20.5 % de las personas encuestadas contestaron que dentro de la empresa si se fomenta el compañerismo y unión entre los colaboradores, por otro lado, el 79,5 % de personas seleccionaron que no existe compañerismo ni unión entre el personal de FABRILFAME S.A.

Interpretación

Dentro de la empresa prevalece un alto porcentaje que piensa que no existe unión ni compañerismo entre el personal, cuando existe esto dentro de las organizaciones fomenta la baja productividad y un mal clima laboral dentro de la misma. Por ello se organizará actividades para fomentar la unión y compañerismo del personal de FABRILFAME.

Con esto abonaremos al crecimiento empresarial para favorecer las condiciones ambientales del equipo de trabajo, de esta manera se sentirá motivado para laborar y alcanzar un bien común.

Pregunta 5

¿Considera que debe recibir capacitaciones para fortalecer sus conocimientos es necesario?

En la Tabla 7, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 5:

Tabla 7

Capacitaciones para fortalecer conocimientos del personal de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	86,4	38
No	13,6	6
Total	44	100,00

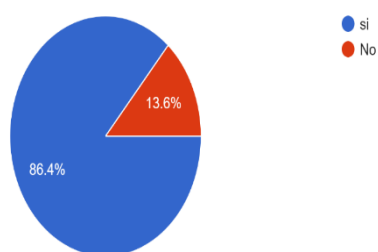
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 7, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 5.

Figura 7

Capacitaciones para fortalecer conocimientos del personal de la empresa FABRILFAME S.A.

5. ¿Considera que debe recibir capacitaciones para fortalecer sus conocimientos es necesario?
44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME S.A. La autora (2022)

Análisis

El 86,4% de las personas encuestadas consideran que, si es necesario recibir capacitaciones para fortalecer sus conocimientos, mientras que el 13,6 % de personas dijeron que no es necesario.

Interpretación

Las capacitaciones son un factor importante para desarrollar con eficacia las tareas, por lo que mediante esto los trabajadores obtienen las herramientas, conocimientos, habilidades necesarias para cumplir de la mejor manera su trabajo encomendado.

Pregunta 6

¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus actividades?

En la Tabla 8, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 6:

Tabla 8

Ambiente laboral de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	22,7
No	34	77,3
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

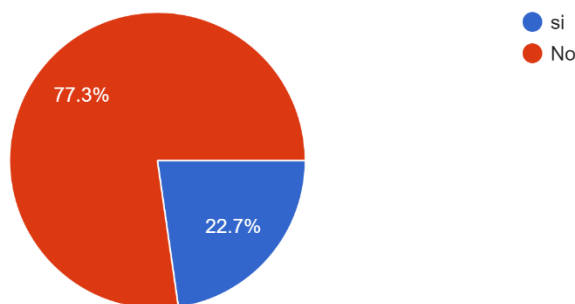
En la Figura 8, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 6.

Figura 8

Ambiente laboral de la empresa FABRILFAME S.A.

6.¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus actividades?

44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 13,6% del personal encuestado piensa que, si se tiene un buen ambiente laboral dentro de la empresa, pero el 86,4% del resto del personal no dice que no es propicio el ambiente para desarrollar sus actividades.

Interpretación

Al tener un alto porcentaje que considera tener un mal ambiente de trabajo es un poco preocupante porque el clima es uno de los factores que las empresas deberían cuidar para velar por el bienestar del personal, ya que ese es una de las tareas y funciones principales del área de Talento Humano.

Si se logra fomentar un buen ambiente laboral donde el colaborador sea escuchado, pueda dar su punto de vista, favorecerá a la implicación de los mismos formando buenos equipos de trabajo.

Pregunta 7

¿Considera usted que recibe reconocimiento por logros importantes?

En la Tabla 9, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 7:

Tabla 9

Reconocimiento laboral de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	13.6
No	38	86.4
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

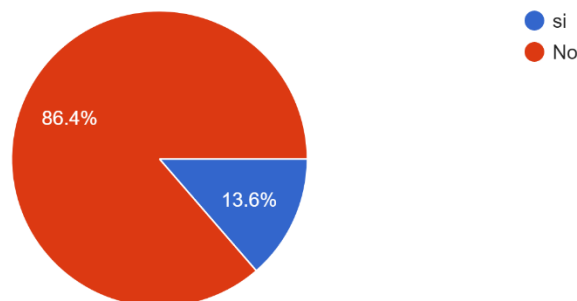
En la Figura 9, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 7.

Figura 9

Reconocimiento laboral de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

7.¿Considera usted que recibe reconocimiento por logros importantes?

44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 13,6% del personal encuestado dijo que, si recibe un reconocimiento por sus logros, pero un 86,4% de personas mencionaron que no tienen un reconocimiento por los logros que tienen dentro de FABRILFAME.

Interpretación

A pesar de que se tiene un pequeño porcentaje que, si considera ser reconocido por sus logros, no es todo el personal que siente eso porque se debería reconocer a todo el personal y no solo a ciertos individuos, por lo tanto, se incluirá en el cronograma de actividades la sección de reconocimiento por logros.

Pregunta 8

¿Qué conocimientos considera que deben ser reforzados?

En la Tabla 10, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 8:

Tabla 10

Conocimientos a reforzar de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	5	11,36%
Motivación	5	11,36%
Liderazgo	4	9,09%
Comunicación	3	6,81%
Salud Ocupacional	1	2,72%
Operatividad	1	2,72%
Seguridad Industrial	1	2,72%
Manejo de máquinas	1	2,72%
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 10, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 8.

Figura 10

Conocimientos a reforzar de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A

8.¿Qué conocimientos considera que deben ser reforzados?

42 respuestas

La salud ocupacional
Operatividad
motivacion
comunicacion
Motivación
Trabajo en equipo
Trabajo eb Equipo
-Comunicación Asertiva. -Saber ser Líder. -Antropología -Psicología Social

Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

Por medio de esta pregunta se pudo indagar al personal sobre las necesidades que los colaboradores sienten, que deben ser cubiertas para mejorar sus conocimientos y por ende también el clima laboral.

Interpretación

A través del cronograma para capacitación se abastecerá las necesidades proclamadas por el personal para su crecimiento personal, profesional y un mejor ambiente laboral.

Pregunta 9

¿Creé usted que a través de técnicas para reforzar el conocimiento personal mejorará el clima laboral?

En la Tabla 11, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 9:

Tabla 11

Técnicas para reforzar el conocimiento de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	41	95.3
No	2	4.7
Total	44	100,00

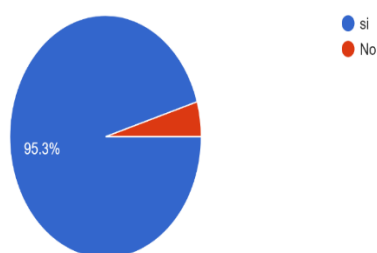
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 11, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 9:

Figura 11

Técnicas para reforzar el conocimiento de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

9.¿Creé usted que a través de técnicas para reforzar el conocimiento personal mejorara el clima laboral?
43 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 95,3 % de las personas están de acuerdo con que se capacite al personal para mejorar el clima organizacional, pero existe un 4,7% que piensa que esto no ayudaría en nada al clima de FABRILFAME.

Interpretación

Para poder ayudar a mejorar el clima organizacional de FABRILFAME es importante tomar en cuenta a los implicados como son los colaboradores, ya que ellos son quienes pasan la mayoría de su tiempo dentro de la empresa. Las técnicas a utilizar pueden ser motivación, trabajo en equipo, intercambio de conocimiento, etc.

Pregunta 10

¿Considera usted que recibe el apoyo que necesita del área de Talento Humano?

En la Tabla 12, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 10:

Tabla 12

Apoyo del área de Talento Humano de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	20.5
No	35	79.5
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

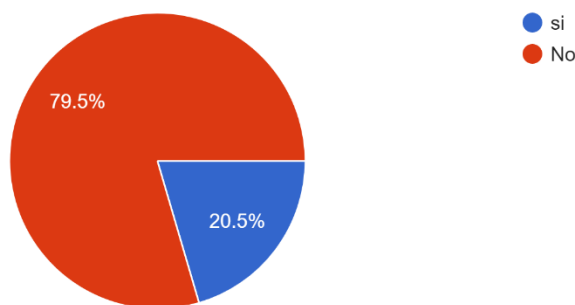
En la Figura 12, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 10:

Figura 12

Apoyo del área de Talento Humano de la empresa FABRILFAME S.A.

10.¿Considera usted que recibe el apoyo que necesita del área de Talento Humano ?

44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 20,5% respondió que, si recibe apoyo por parte del área de Talento Humano, pero el 79.5, % del personal no siente tener un apoyo del área de Talento Humano.

Interpretación

Se dice que las empresas más exitosas tienen un departamento de Talento Humano extraordinario, sin duda es la clave de éxito de cualquier organización, pero en el caso de FABRILFAME podemos vislumbrar que brinda apoyo solo a un porcentaje de colaboradores, la cual es mínima cuando debería ser un apoyo al 100%, porque en la actualidad al colaborador ya no se lo ve como un recurso de la empresa sino el talento que brinda sus servicios para que la empresa crezca.

Pregunta 11

¿Considera usted que sería bueno incluir actividades que potencialicen sus habilidades blandas para mejorar el clima laboral?

En la Tabla 13, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 11:

Tabla 13

Actividades que potencialicen las habilidades blandas de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	23	52.3
No	21	47.7
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

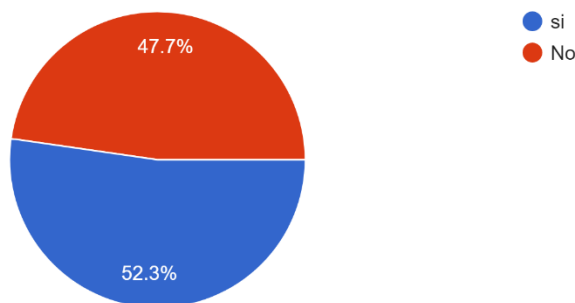
En la Figura 13, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 11:

Figura 13

Actividades que potencialicen las habilidades blandas de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

11. ¿Considera usted que sería bueno incluir actividades que potencialicen sus habilidades blandas para mejorar el clima laboral?

44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 52.3, % de las personas encuestadas contestaron que, si desean incluir actividades para potencializar sus habilidades blandas, mientras que el 47,7% de personas seleccionaron que no.

Interpretación

Las habilidades blandas son aptitudes relacionadas con las personas que interactúan a diario, motivo por el cual es importante trabajarlo y reforzarlo para la mejora del clima organizacional de la empresa FABRILFAME.

Pregunta 12

¿Considera usted que recibe motivación laboral?

En la Tabla 14, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 12:

Tabla 14

Motivación laboral dentro de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	11.4
No	39	88.6
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

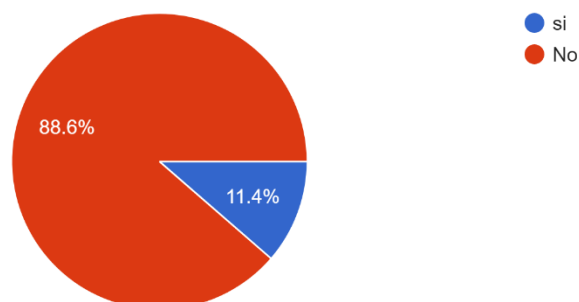
En la Figura 14, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 12:

Figura 14

Motivación laboral dentro de la empresa FABRILFAME S.A.

12.¿Considera usted que recibe motivación laboral ?

44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 11,4 % de las personas encuestadas consideraron que, si reciben motivación laboral, pero el 88,6 % del resto del personal seleccionaron que no reciben esta motivación.

Interpretación

La motivación al personal se la debería dar en forma general, ya que es un factor importante porque el colaborador al ser motivado rendirá de manera productiva realizando sus actividades con eficacia, aumentando su satisfacción, tendrá un sentido de pertenencia con la empresa y el equipo de trabajo. Por lo tanto, es importante tratar este factor en FABRILFAME porque tiene un alto porcentaje de negatividad en la encuesta realizada, esto lo trataremos por medio de capacitaciones sobre motivación al personal.

Pregunta 13

¿Considera usted que se preocupan del buen clima laboral de la empresa?

En la Tabla 15, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 13:

Tabla 15

Preocupación por el clima de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	18.2
No	36	81.8
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

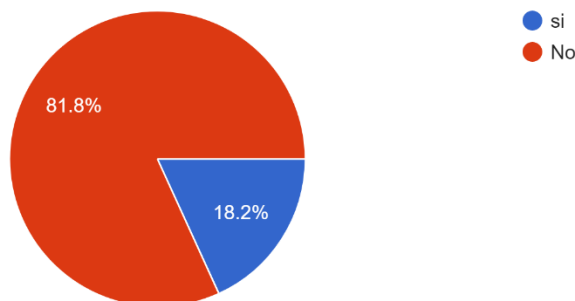
En la Figura 15, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 13:

Figura 15

Preocupación por el clima de la empresa FABRILFAME S.A.

13. ¿Considera usted que se preocupan del buen clima laboral de la empresa?

44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 18,2% de las personas encuestadas contestaron que la empresa si se preocupa de que exista un buen clima laboral, mientras que el 81,8 % de personas seleccionaron que no se preocupan por un buen ambiente dentro de FABRILFAME.

Interpretación

Como mencionaba con anterioridad, el clima laboral es uno de los factores que más se debería cuidar dentro de las organizaciones para brindar un bienestar, satisfacción, paz mental a los colaboradores. Como podemos evidenciar, la empresa no se preocupa por un ambiente de calidad para sus empleados, pero esto lo podemos cambiar con las actividades y capacitaciones que serán propuestas más adelante.

Pregunta 14

¿Recomendaría trabajar en esta empresa a sus familiares o sus amigos?

En la Tabla 16, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 14:

Tabla 16

Recomendación para trabajar en la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	20,9
No	34	79.1
Total	43	100,00

Fuente: Elaboración propia

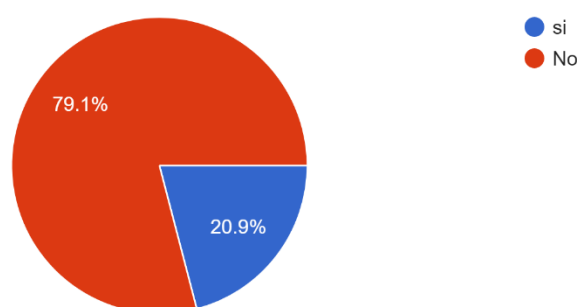
En la Figura 16, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 14:

Ilustración 16

Recomendación para trabajar en la empresa FABRILFAME S.A.

14.¿Recomendaría trabajar en esta empresa a sus familiares o sus amigos?

43 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 20,9 % de las personas si recomendaran trabajar en FABRILFAME, por otro lado, podemos ver que el 79,1 % de los encuestados no recomendarían trabajar en FABRILFAME.

Interpretación

En esta pregunta se obtuvo un alto porcentaje de personas que dijeron que no recomendarían a sus conocidos para que puedan trabajar en FABRILFAME, esto da mucho que pensar sobre los factores negativos que hacen tener esa perspectiva sobre la empresa, por lo tanto, se buscara cambiar esa manera de ver a la empresa mediante las mejoras planteadas más adelante.

Pregunta 15

¿Considera que le pagan bien por el trabajo que realiza?

En la Tabla 17, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 15:

Tabla 17

Remuneración justa a los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

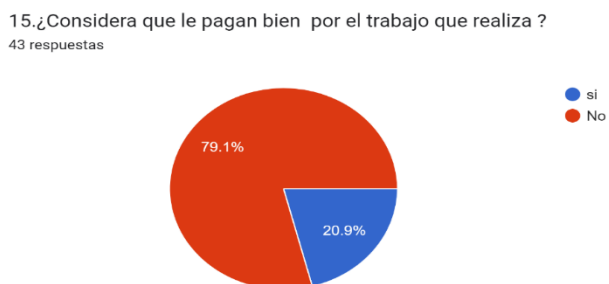
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	20.9
No	34	79.1
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 17, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 15:

Figura 17

Remuneración justa a los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.



Nota:

Encuesta

aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 20,9 % de las personas encuestadas contestaron que sí es bien remunerada por su trabajo y el 79,1 % de personas sienten que su trabajo no es bien remunerado.

Interpretación

Una remuneración justa fomenta retención del talento y motivación del mismo, el personal de FABRILFAME considera que su salario no es bien remunerado por las labores que deben realizar a diario, por lo cual se sugiere revisar el manual descriptivo de funciones para ser justos en las actividades y remuneraciones del personal de la empresa.

Pregunta 16

¿Ha tenido oportunidad de crecimiento en la empresa?

En la Tabla 18, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 16:

Tabla 18

Crecimiento profesional dentro de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
------------	------------	------------

Sí	9	20.5
No	35	79.5
Total	44	100,00

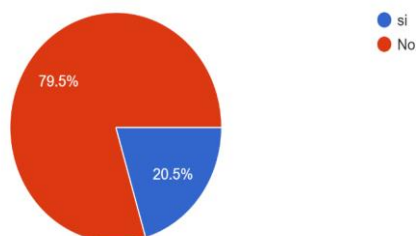
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 18, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 16:

Figura 18

Crecimiento profesional dentro de la empresa FABRILFAME S.A.

16. ¿Ha tenido oportunidad de crecimiento en la empresa?
44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 20,5% del personal ha respondido que, si ha tenido oportunidad de crecimiento dentro de FABRILFAME, pero, por otro lado, el 79,5 % considera que no ha tenido las mismas oportunidades o ni siquiera ha existido la posibilidad de tener un crecimiento dentro de la empresa luego de haber llegado a un puesto y ahí se quedó.

Interpretación

Más de la mitad del personal no ha tenido la oportunidad de crecer dentro de FABRILFAME, ha sido una cantidad de 9 personas de 44 que han mencionado que si lo han logrado, una empresa debe brindar las mismas oportunidades para todos porque son un equipo y como equipo deben crecer para alcanzar un objetivo en común, sin importar cargo

se debería dar la oportunidad a todo el personal de demostrar que es capaz de hacer lo que le piden o inclusive más a través de sus habilidades, conocimientos, trayectoria demostrar que es un talento en potencia que puede aportar mucho como persona y como profesional a la empresa.

Pregunta 17

¿Considera que se siente a gusto dentro de la empresa?

En la Tabla 19, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 17:

Tabla 19

Sentir del personal de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	15.9
No	37	84.1
Total	44	100,00

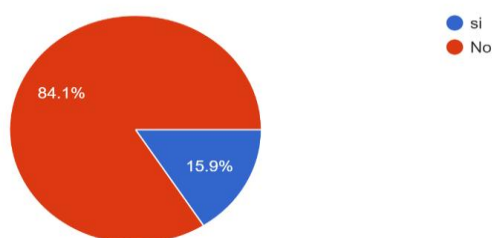
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 19, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 17:

Figura 19

Sentir del personal de los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A.

17.¿Considera que se siente a gusto dentro de la empresa?
44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 15.9% han mencionado que, si se sienten bien dentro de la empresa, pero el 84.1 % no puede decir lo mismo, ya que es un porcentaje alto que piensa y siente un malestar sobre el ambiente laboral.

Interpretación

Al prevalecer un mal sentir por parte del personal dentro de la empresa puede ser por algunos factores como el clima laboral, sobrecarga laboral, remuneraciones injustas, chismes de pasillo, mala relaciones con el líder del lugar, etc. Instaurando metas prudentes se puede conseguir una mejor expectativa del personal hacia la empresa, ya que si no tiene motivación, un ambiente laboral adecuado y compañerismo entre colaboradores obtendremos el resultado obtenido en esta pregunta. Es importante cuidar del bienestar tanto personal como mental del colaborador si queremos que produzcan con eficiencia y eficacia para alcanzar los objetivo y metas planteadas de FABRILFAME.

Pregunta 18

¿Cuenta con el apoyo del equipo para realizar su trabajo?

En la Tabla 20, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 18:

Tabla 20

Trabajo en equipo dentro de la empresa FABRILFAME S.A.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	18.2
No	36	81.8
Total	44	100,00

Fuente: Elaboración propia

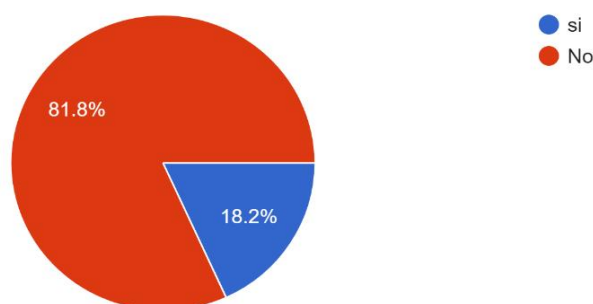
En la Figura 20, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 18:

Figura 20

Trabajo en equipo dentro de la empresa FABRILFAME S.A.

18.¿Cuenta con el apoyo del equipo para realizar su trabajo?

44 respuestas



Nota: Encuesta aplicada al personal de FABRILFAME. La autora (2022)

Análisis

El 18,2% de las personas encuestadas contestaron que, si cuenta con un apoyo por parte del equipo de trabajo, por otro lado, el 81,8 % de personas seleccionaron que tienen el apoyo del equipo para realizar las labores de FABRILFAME.

Interpretación

La carencia de trabajo en equipo dentro de FABRILFAME es preocupante porque si no existe unión entre el personal difícilmente podrán conseguir metas. Al tener trabajo en equipo se mejorará el cumplimiento de objetivos aportando con los criterios y habilidades que cada uno posee se puede llegar muy lejos y superar las expectativas que tienen los gerentes de cada uno de ellos, al aportar con un granito de arena se podrán conseguir mejores cosas que al realizarlas por separado.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

3. Desarrollo

El desarrollo del presente proyecto integrador está enfocado en una propuesta de mejora del clima organizacional de la empresa FABRILFAME S.A., donde se quiere implementar un cronograma de actividades recreativas, un plan de incentivos no monetarios, y capacitaciones al personal, ya que no muestra antecedentes de haber llevado a cabo algún programa de mejora.

Una vez tabuladas y analizadas las encuestas podemos concluir que, la percepción que poseen los miembros de la organización acerca de los beneficios motivacionales es nula, por lo tanto, una propuesta que contenga estrategias y actividades para cambiar el comportamiento, fortalecer habilidades y destrezas de los colaboradores, permitirá que se logre entablar tácticas inmediatas que fortalecerán la motivación de los colaboradores del área de producción de la empresa FABRILFAME S.A, como resultado se producirá en el trabajador deseos de superación, sentido de pertenencia con la empresa y beneficios de la organización.

La motivación laboral ayudará a los trabajadores a entender sobre la importancia de este factor dentro de la empresa, una motivación no es solo monetaria sino también como su nombre lo indica motivacional como reconocimiento en cada trabajador por su labor que hace cada día, una palabra de aliento ayuda bastante a la persona, las actividades recreativas para los colaboradores influirán en metas, objetivos, apreciación y trabajo en equipo.

Las capacitaciones que se desea brindar a los colaboradores en su mayoría serán impartidas por SECAP.

3.2. Justificación

La propuesta es viable porque ayudaría en la mejora del clima organizacional del área de producción de la empresa FABRILFAME S.A. debemos considerar que uno de los aspectos por los que se debe preocupar el área de Talento Humano es el estado físico y mental de los colaboradores de su empresa, por lo tanto, esto ayudará a controlar y mejorar el clima laboral en beneficio de los trabajadores de esta empresa.

3.3. Programa de recreación laboral

Las actividades en equipos son beneficiosas para crear lazos mucho más lejos de una relación laboral, a la vez se ayudará en la mejora del clima organizacional, donde los colaboradores de cierta manera se sentirán más a gusto a la hora de hacer su trabajo

Tabla 21

Programa de actividades recreativas

PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS					
Actividad	Objetivo	¿Cómo lograrlo?	Lo que se realizará	Tiempo	Participación
Intercambio de experiencias	Sentir y conocer experiencias de la otra persona para estudiarlas y darles una solución	Segundo trimestre realizar un intercambio entre gerente y colaborador	Dinámicas para explicar actividades y responsabilidades de cada uno de los trabajos para valoración y empatía de ambas personas.	4 horas	TT.HH. Y Operarios

Trabajo en equipo	Unión y compañerismo de los colaboradores	Tercer trimestre realizar actividades al aire libre	Una yincana con juegos como listones sin separarse de las manos tendrán que pasarse en listón de la una persona a la última en el menos tiempo	2 hora	TT. HH Operarios
Cuenta tu trayectoria profesional en un minuto	Establecer lazos de amistad y conocimiento entre el personal	Cuarto trimestre buscar un espacio amplio para ejecutarlo	Dinámicas grupales para contar en un minuto lo más relevante de tu trayectoria laboral	2 horas	TT.HH. Operativos

3.4. Programa de incentivos no monetarios

Los incentivos no monetarios son menciones, premios para elevar la moral y reconocer el esfuerzo de los empleados que superen las exceptivas o metas planteadas.

Tabla 22

Programa de incentivos no monetarios

PROGRAMA DE INCENTIVOS NO MONETARIOS					
Actividad	Objetivo	¿Cómo lograrlo?	Lo que se realizará	Tiempo	Participación
Reconocimiento de logros	Hacer público que determinado trabajador ha superado las metas propuestas para determinado tiempo	Cada mes de todo el año	En una pared colocar el retrato del colaborador que haya superado la meta propuesta	12 meses	TT.HH. Operarios
Sinergia entre equipos	Compartir ideas para aportar a la productividad de los equipos de trabajo	Cada mes de todo el año	En un intervalo de 30 minutos intercambiar ideas para la mejora del trabajo en equipo	12 meses	TT.HH. Operarios
Flexibilidad laboral	Brindar apoyo en momentos imprevistos en la vida de los colaboradores	Vigencia durante todo el año	En caso de una emergencia, dar permiso de un día sin cargo a vacaciones	12 meses	TT.HH. Operarios

3.5. Programa de capacitación

Con el fin de fortalecer las habilidades blandas de los colaboradores se propone el plan de capacitación que a continuación se detalla:

Tabla 23

Programa de capacitaciones

Curso/taller	Objetivo	Horas	Dirigido a:	Costo
Autoconocimiento	Fortalecer y mejorar la autoestima de los colaboradores e identificar misión, visión y objetivos de vida	8 horas	Trabajadores del departamento de producción (44 personas)	\$1.100
Motivación y comunicación asertiva para un servicio con calidad y calidez	Permite mejorar las habilidades comunicativas	8 horas	Trabajadores del departamento de producción (44 personas)	\$1320
Trabajo en equipo	Fortalecer las habilidades sociales de cada uno de los trabajadores	8 horas	Trabajadores del departamento de producción (44 personas)	\$1320
Liderazgo transformacional	Fomentar el cambio y creatividad en los trabajadores	6 horas	Trabajadores del departamento de producción (44 personas)	\$1100
Seres de excelencia /atención al cliente interno)	Desarrollar en los trabajadores habilidades para manejar efectivamente las necesidades del cliente interno	6 horas	Trabajadores del departamento de producción	\$1100

3.6. Programa de las 5 S

Esta metodología se utiliza en Japón, para mejorar e implementar una cultura de calidad dentro de las organizaciones, como objetivo principal de esta idea es ayudar con la mejora de los ambientes de trabajo, permitiendo de esta forma a los colaboradores ser más eficientes con un correcto desempeño de sus actividades, optimizando la materia prima y el tiempo.

Tabla 24

Programa de las 5 S

Actividad	Objetivo	Lo que se va a realizar	Tiempo	Participación
SEIRI: Clasificar	Tener en el área de trabajo las herramientas y artículos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar los objetos que sean necesarios. • Quitar todo lo que no se utilice. • Colocar en un área donde se pueda escoger con frecuencia los objetos. 	1ra. Semana de tercer trimestre	Operarios
SEITON: Orden	Tener un lugar específico para los artículos que se utiliza con frecuencia, y su señalética respectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Colocar en un solo lugar los objetos dependiendo de su clasificación • Identificar la cantidad necesaria de tela para el uso respectivo • Revisar que no tenga 	2da. Semana del tercer trimestre	Operarios

SEISO: Limpieza		ninguna imperfección		
	Implementar una forma de limpieza que ayude a mejorar el área de trabajo y no permanezca sucia.	<ul style="list-style-type: none"> • Colocar todo en su lugar después de su uso • Diseñar actividades rutinarias de limpieza. • Buscar los artículos de limpieza necesarios • Definir un lugar para colocar los artículos de limpieza 	3ra.Semana del tercer trimestre	Operarios
SEIKETSU: Estandarizar	Diseñar actividades que eviten el retraso en las 3 S primeras	<ul style="list-style-type: none"> • Estandarizar el estilo de higiene nuevo para mejorar la salud tanto mental como físico del colaborador. 	4ta. Semana del Tercer trimestre	Operarios
SHITSUKE: Disciplina	Lograr mejorar la calidad de ambiente laboral a través de la disciplina, se aprovechará de los beneficios que estos brindan.	<ul style="list-style-type: none"> • Observar los resultados obtenidos durante las 5 S. • Expandir las 5 S en toda la empresa 	5to.Semana del Tercer trimestre	Operarios

3.7. Cursos técnicos

Un programa de formación técnica permite reforzar aquellas habilidades que cada empleado necesita para mejorar sus funciones.

Tabla 25

Cursos Técnicos

CURSO/TALLER	OBJETIVO	HORAS	DIRIGIDO	COSTO
Patronaje	Fortalecer los conocimientos de diseño mediante plantillas	40 horas	10 trabajadores del departamento de producción	\$1300
Mantenimiento preventivo/Correctivo	Perfeccionar la técnica de fallos de desgaste de la maquinaria	30 horas	2 trabajadores del departamento de producción	\$100
Manejo maquinaria textil	Adquirir conocimientos de manejo de máquinas para el confeccionado de productos	40 horas	0 trabajadores del departamento de producción (Jefe de producción a cargo)	0
Tejeduría Industrial	Perfeccionar los conocimientos en la preparación de hilos	60 horas	5 trabajadores del departamento de producción	\$375

Cronograma de actividades

Tabla 26

Cronograma de actividades

EMPRESA FABRIILFAME S.A.																													
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES JULIO 2022- JULIO 2023																													
N.º	ACTIVIDAD	Primer mes				Segundo mes				Tercer mes				Cuarto mes				Quinto mes				Sexto mes							
1.-	Programa de actividades recreativas	■	■	■	■																								
2.-	Programa de incentivos no monetarios					■	■	■	■																				
3.-	Programa de las 5 S									■	■	■	■																
4.-	Programa de capacitaciones													■	■	■	■												
5.-	Cursos Técnicos																	■	■	■	■								
6.-	Cursos Técnicos																									■	■	■	■

CONCLUSIONES

- La investigación revela que la excesiva rutina en las actividades que desempeñan los colaboradores de la empresa FABRILFAME S.A, en el área de producción genera descontento; por lo que, influye en la disminución del rendimiento laboral.
- Mediante los datos recopilados en la encuesta aplicada, se pudo evidenciar que la motivación laboral al no ser socializada ni aplicada de manera adecuada conlleva a la existencia de un mal clima laboral en la empresa.
- La implementación de la metodología de la 5 S mejorará el aprovechamiento de los recursos, generará hábitos de limpieza y orden; lo que, se verá reflejado al minimizar el despilfarro y garantizará el rendimiento y la productividad.
- El conjunto de actividades planificadas, reavivaran los objetivos individuales, los deseos de superación, generará un ambiente de camaradería entre los trabajadores del área de producción de la empresa FABRILFAME .SA y esto mejorará el clima organizacional.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda, dar prioridad e importancia en la motivación como un factor esencial en el sentido de pertenencia en los trabajadores, lo cual se retribuirá en el cumplimiento, eficiencia y eficacia de las funciones de cada uno de los colaboradores.
- Se recomienda implementar dentro de FABRILFAME S.A., la presente propuesta y seguir con evaluaciones y actualizaciones periódicas para monitorear la mejora del clima organizacional que se propone a través de las capacitaciones, actividades recreativas y programas.
- Recomendamos implementar el programa de las 5 S propuesto para la mejora del clima organizacional a través de la higiene, organización y dinámicas de convivencia dentro de FABRILFAME S.A, los colaboradores podrán ejecutar sus actividades con mayor agilidad, mejorando la calidad y precio del producto.
- Como recomendación final se debe realizar un seguimiento cada tres meses, con el objetivo de verificar si se está cumpliendo con lo establecido en la propuesta de mejora en el clima organizacional para la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Brunet, Leonard.S. (2018). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión*. Mc Graw Educación. doi:<http://104.207.147.154:8080/>
- Ezequiel, A., & Aguilar, M. J. (2001). El trabajo en equipo. En *El trabajo en equipo* (pág. 11). PROGRESO.
- FABRILFAME S.A. (2022). *MISIÓN, VSIÓN, VALORES EMPRESARIALES*. FABRILFAME S.A.
- Francia, A. (2018). *El impacto de la capacitación*. UNID.
- ISTHCPP. (2021). *INFORMACIÓN PARA TRABAJOS INTEGRADORES*. ISTHCPP.
- Khamlichi, M. (2022). *CIENTIFIKO*. Obtenido de Liderazgo: <https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-max-weber/>
- Peralta, R. (2002). *ACADEMIA*. Obtenido de El Clima Organizacional: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52082475/El_Clima_Organizacional-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657694021&Signature=RZ7b9646xUWHbDSHU3oTpjHhL~KJA0UusiUJnVgN3z0FdCp6SC9Skdj8APRubmBqBQ2DagBQEKdbrN4pET78aLngb1eUJ3iH6ieBLbO-VIqsW~JBd~jbz6LjmSxNwb3aPuf1
- Quiroa, M. (25 de 03 de 2020). *economipedia*. Obtenido de cronograma: <https://economipedia.com/definiciones/cronograma.html>
- Rodríguez, E. (2005). metodología de la investigación. En E. Rodríguez, *metodología de la investigación* (pág. 1). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Yanez , D. (2018). *LA MOTIVACION COMO FUENTE DE PRODUCTIVIDAD*. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Resultado del análisis

Archivo: Velasco Chauca Rocío Fernanda.pdf

Estadísticas

Sospechosas en Internet: 5,76%

Porcentaje del texto con expresiones en internet [△](#).

Sospechas confirmadas: 4,55%

Confirmada existencia de los tramos en las direcciones encontradas [△](#).

Texto analizado: 70,38%

Porcentaje del texto analizado efectivamente (no se analizan las frases cortas, caracteres especiales, texto roto).

Éxito del análisis: 100%

Porcentaje de éxito de la investigación, indica la calidad del análisis, cuanto más alto mejor.

Direcciones más relevantes encontrados:

Dirección (URL)	Ocurrencias	Semejanza
https://magthl.mforos.com/2125245/11420734-primera-docencia/	85	7,39 %
https://www.gestiopolis.com/la-metodologia-de-la-investigacion	27	4,13 %
https://1library.co/article/gesti%C3%B3n-de-talento-humano-marco-conceptual.qv159vmd	14	8,33 %
https://instituciones.sld.cu/ihi/metodologia-de-la-investigacion/	12	9,72 %
https://www.ecured.cu/Clima_Organizacional	11	5,02 %
http://www.ecured.cu/Clima_Organizacional	11	5,02 %

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta realizada al personal de FABRILFAME S.A.

Propuesta de mejora del clima organizacional de la empresa FABRILFAME S.A.

Objetivo: Diseñar estrategias y actividades que permitan potencializar los conocimientos, habilidades y destrezas de los colaboradores de la empresa FABRILFAME con el fin de mejorar el clima organizacional.

Instrucciones:

Estimado/a colaborador/a:

Antes de responder, por favor lea detenidamente cada una de las preguntas.

Responda a las preguntas conforme a su criterio.

Su opinión es muy importante para la realización de este proyecto de investigación, por favor, conteste de la manera más honesta posible.

Género

- Masculino
- Femenino

Edad

Tu respuesta _____

1. ¿Qué tiempo lleva laborando en la empresa FABRILFAME?

- 1 a 6 meses
- 7 a 12 meses
- 12 o más meses

2. ¿Considera usted que la comunicación en la Empresa FABRILFAME es asertiva?

- si
- No

3. ¿Considera usted que la retroalimentación que recibe sobre su desempeño es constructiva?

- si
- No

4. ¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

- si
- No

5. ¿Considera que debe recibir capacitaciones para fortalecer sus conocimientos es necesario?

- si
- No

6. ¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus actividades?

- si
- No

7. ¿Considera usted que recibe reconocimiento por logros importantes?

- si
- No

8. ¿Qué conocimientos considera que deben ser reforzados?

Tu respuesta _____

9. ¿Creé usted que a través de técnicas para reforzar el conocimiento personal mejorara el clima laboral?

- si
- No

10. ¿Considera usted que recibe el apoyo que necesita del área de Talento Humano ?

- si
- No

11. ¿Considera usted que sería bueno incluir actividades que potencialicen sus habilidades blandas para mejorar el clima laboral?

- si
- No

12. ¿Considera usted que recibe motivación laboral ?

- si
- No

13. ¿Considera usted que se preocupan del buen clima laboral de la empresa?

- si
- No

14. ¿Recomendaría trabajar en esta empresa a sus familiares o sus amigos?

- si
- No

15. ¿Considera que le pagan bien por el trabajo que realiza ?

- si
- No

16. ¿Ha tenido oportunidad de crecimiento en la empresa?

- si
- No

17. ¿Considera que se siente a gusto dentro de la empresa?

- si
- No

18. ¿Cuenta con el apoyo del equipo para realizar su trabajo?

- si
- No

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)



Google Formularios

dentro de la empresa?										
17.¿Cuenta con el apoyo del equipo para realizar su trabajo?	18,2%	81,8%								100%

Fuente: Elaboración propia