



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

Tesis

**Propuesta de Mejora del Clima Laboral en los Trabajadores de
la Empresa Textil Kaiser S.A.C.**

**Para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales**

AUTOR

Br. CCORIMANYA CHOQUE, MARIO PAUL

LINEA DE INVESTIGACION DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LINEA DE INVESTIGACION DEL PROGRAMA

Estrategias de mejora para las empresas aplicando herramientas de Gestión

LIMA - PERÚ

2017

**“PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
TEXTIL KAISER S.A.C.”**

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Dr. Edwin Vásquez Mora

Secretario

Mg. Fernando Alexis Nolasco Labajos

Vocal

Lic. José Antonio Picoaga Linares

Asesor metodólogo

Mg. Fernando Nolasco Labajos

Asesor temático

Dr. Braggi Alfredo Bamberger Vargas

Dedicatoria

A mis padres, mi hermano y mi padrino quienes son mi fuente de motivación e inspiración para lograr mis metas personales y profesionales.

Agradecimiento

A mi familia por el apoyo incondicional a lo largo de todos estos años.

A los docentes de la universidad Norbert Wiener, por compromiso y disposición para orientarme en esta investigación.

Presentación

Señores miembros del jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Propuesta de mejora del clima laboral en los trabajadores de la empresa Textil Káiser S.A.C.”. Tuvo como finalidad proponer un plan de mejora del clima laboral para los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C. en el periodo 2016, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la universidad Privada “Norbert Wiener” para optar el grado de licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

La investigación se desarrolló en una empresa dedicada al rubro de Textil de Gamarra del distrito de la Victoria - Lima, en el que se encontró diversos factores que estarían afectando el clima laboral. Por lo tanto, la aplicación de métodos estadísticos permitió determinar el nivel del clima laboral de la empresa textil káiser.

La investigación consta de VIII capítulos estructurales interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad Privada Norbert Wiener en su reglamento, en el primer capítulo se desarrolló el problema de la investigación, se identificó y se formuló el planteamiento del problema, así mismo se planteó los objetivos y se concluye con la justificación; en el segundo capítulo está enfocado en el marco metodológico, se desarrolló la parte teórica y el método utilizado para el trabajo de investigación; en el tercer capítulo van los datos relacionados con la empresa; en el cuarto capítulo se enfocó en el trabajo de campo, analizando los datos obtenidos en la encuesta y la entrevista, procediendo a triangular dichos datos obtenidos; en el quinto capítulo está basado en la propuesta de la investigación, donde se fundamenta y se da a conocer cuál es el objetivo de dicha propuesta, también consta de una plan de acciones a seguir; en el capítulo seis se realiza la discusión basado en el trabajo de investigación y se concluye con el capítulo siete con las conclusiones finales, las sugerencias sobre el trabajo de investigación realizado y finalmente en anexos se presenta la matriz de consistencia y Operacionalización de la variable.

El autor

Mario Paul, Ccorimanya Choque

DNI: 70248133

Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Índice de cuadros	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPITULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1 Problema de investigación	17
1.1.1 Identificación del problema ideal	17
1.1.2 Formulación del problema	18
1.2 Objetivos	19
1.2.1 Objetivo general	19
1.2.2 Objetivos específicos	19
1.3 Justificación	19
1.3.1 Justificación metodológica	19
1.3.2 Justificación práctica	20
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO	22
2.1 Marco teórico	23
2.1.1 Sustento teórico	23
2.1.2 Antecedentes	30
2.1.3 Marco conceptual	33
2.2 Metodología	45
2.2.1 Sintagma	45
2.2.2 Enfoque	46
2.2.3 Tipo	47

2.2.4 Diseño	47
2.2.5 Categorías y subcategorías apriorísticas y emergentes	48
2.2.6 Unidad de análisis	49
2.2.7 Instrumentos y técnicas	49
2.2.8 Procedimientos y método de análisis	52
2.2.9 Mapeamiento	54
CAPITULO III	
EMPRESA	55
3.1 Descripción de la empresa	56
3.2 Marco legal de la empresa	56
3.3 Actividad económica de la empresa	56
3.4 Información tributaria de la empresa	56
3.5 Información económica y financiera de la empresa	56
3.6 Proyectos actuales	57
3.7 Perspectiva empresarial	57
CAPITULO IV	
TRABAJO DE CAMPO	58
4.1 Diagnóstico cuantitativo	59
4.2 Diagnóstico cualitativo	63
4.3 Triangulación de datos: Diagnostico final	73
CAPITULO V	
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	77
5.1 Fundamentos de la propuesta	78
5.2 Objetivos de la propuesta	82
5.3 Problema	82
5.4 Justificación	84
5.5 Resultados esperados	84
5.6 Plan de Actividades	85
5.7 Presupuesto	89
5.8 Diagrama de Gantt/Pert CPM	90
5.9 Flujo de caja en un plazo de cinco años considerando tres escenarios	92
5.10 Viabilidad económica de la propuesta	100
5.11 Validación de la propuesta	100
CAPITULO VI	

DISCUSIÓN	101
6.1 Discusión	102
CAPITULO VII	
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	104
7.1 Conclusiones	105
7.2 Sugerencias	106
CAPITULO VIII	
REFERENCIAS	108
ANEXOS	115
Anexo 1: Matriz de la investigación	115
Anexo 2: Matriz metodológica de categorización	116
Anexo 3: Instrumento cuantitativo	117
Anexo 4: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos	119
Anexo 5: Certificado de validez por Juicio de Expertos	122
Anexo 6: Fichas de validación de la propuesta	131
Anexo 7: Evidencia de la visita a la empresa	133

Índice de tablas

Tabla 1 Instrumentos holísticos de la investigación	50
Tabla 2 Validez de expertos Tabla	51
Tabla 3 Involucramiento laboral	59
Tabla 4 Comunicación	60
Tabla 5 Condiciones laborales	61
Tabla 6 Clima laboral	62

Índice de figuras

Figura 1 Modelo clásico del estrés laboral	42
Figura 2 Los diversos tipos de recompensas	45
Figura 3 Mapeamiento de investigación	54
Figura 4 Gráfico de barras de Involucramiento laboral.	59
Figura 5 Gráfico de barras de Comunicación	60
Figura 6. Gráfico de barras de Condiciones laborales	61
Figura 7 Gráfico de barras de Clima laboral.	62
Figura 8 Almacén de rollos de telas	133
Figura 9 producto terminado	133

Índice de cuadros

Cuadro 1 *Categorías apriorísticas*

48

Resumen

La investigación titulada “Propuesta de mejora del clima laboral en los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C.”, tuvo como objetivo general proponer un plan de mejora del clima laboral para los trabajadores de la empresa textil Káiser S.A.C. en el periodo 2016.

El estudio de investigación de tipo mixto, se realizó con un diseño transversal- longitudinal. La población de estudio estuvo conformada por treinta trabajadores (30) trabajadores. Para la recopilación de datos se utilizó la escala de Likert.

Los resultados de esta investigación evidencian que las dimensiones del clima laboral, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales se encuentran en un nivel regular, generando mayor presencia en el entorno de la empresa, las cuales se sugiere mejorar.

Se concluyó que el clima laboral en la empresa textil káiser S.A.C. se ubica en un nivel regular, indicando un clima laboral medianamente positivo, pero que aun en la empresa mantienen dificultades para poder alcanzar un nivel alto en su rubro de producción de productos de tela plana

Palabras clave: Clima laboral, empresa textil, trabajadores.

Abstract

The research entitled "Proposal to improve the working environment in the workers of the textile company Kaiser S.A.C.", had the general objective of proposing a plan to improve the working environment for workers in the textile company Kaiser S.A.C. In the period 2016.

The study of mixed type research was carried out with a longitudinal cross-sectional design. The study population consisted of thirty workers (30) workers. The Likert scale is used for data collection.

The results of this research show that the dimensions of the Working environment, labor involvement, and communication and working conditions are at a regular level, generating the presence of the mayor in the company environment, which is suggested to improve.

It was concluded that the working environment in the textile company Kaiser S.A.C. Is located at a regular level, indicating a moderately positive working environment, but even in the company, they have difficulties in reaching a high level in their production of flat cloth products

Keywords: Working environment, Textile Company, workers.

Introducción

La presente investigación analizó el clima laboral en una empresa textil de la Victoria, y surgió debido a la identificación de factores que afectarían al clima laboral, influyendo en los trabajadores.

La investigación es de tipo mixto, de diseño transversal- longitudinal; para determinar el nivel del clima laboral de la empresa textil káiser S.A.C. se utilizó métodos estadísticos y a su vez se elaboraron las figuras de acuerdo a las dimensiones de la variable.

La investigación se ha desarrollado en ocho capítulos de la siguiente forma:

Capítulo I: se desarrolló el problema de la investigación, se identificó y se formuló el planteamiento del problema, así mismo se planteó los objetivos y se concluye con la justificación.

Capítulo II: está enfocado en el marco metodológico, se desarrolló la parte teórica y el método utilizado para el trabajo de investigación

Capítulo III: van los datos relacionados con la empresa.

Capítulo IV: se enfocó en el trabajo de campo, analizando los datos obtenidos en la encuesta y la entrevista, procediendo a triangular dichos datos obtenidos

Capítulo V: está basado en la propuesta de la investigación, donde se fundamenta y se da a conocer cuál es el objetivo de dicha propuesta, también consta de una plan de acciones a seguir.

Capítulo VI: se realiza la discusión basado en el trabajo de investigación.

Capítulo VII: con las conclusiones finales, las sugerencias sobre el trabajo de investigación realizado

Capítulo VIII: referencias y anexos se presenta la matriz de consistencia y Operacionalización de la variable.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Problema de investigación

1.1.1 Identificación del problema ideal

Perú en los últimos años el sector empresarial tiene colaboradores en muchas empresas con bajo clima laboral. Hasta el año pasado se indicó como factor principal por el cual los peruanos preferían una empresa para laboral frente a otra. Sin embargo, el estudio ¿Dónde quiero trabajar? (DQT) evidencio que es el sueldo es lo que hoy en día motiva a los trabajadores en las empresas.

Según Arellano (2016), todo es producto del entorno de desaceleración económica del país en tanto se generó una situación de inestabilidad dentro de las empresas, se indicó que el atributo de estabilidad laboral también ha cobrado mayor peso. Para Temple (2016), presidenta de LHH - DBM Perú y de LHH Chile, estas valoraciones serán más importantes en algunos trabajadores frente a otros, dependiendo de la edad y la posición de la que se esté hablando. Remarca la especialista. Es más común observar hoy en día a trabajadores desmotivados poco competitivos y mínimamente comprometidos con su labor debido a un mal clima laboral.

El sector textil no es ajeno a esto porque podemos indicar que los empleados que presenten carencias e incapacidad de realizar un esfuerzo extra por su centro de labor u organización realmente no se sienten identificados sin un estímulo adecuado, ya que las empresas que aun pretenden mantener un mal clima laboral posteriormente irán en retroceso que se reflejaran negativamente en el logro de sus objetivos, incapacidad laboral y el rechazo

de los trabajadores más capaces que prefieren no laborar en empresas tan precarias. Esto se visualiza en la caída productiva que muchas veces es consecuencia del bajo clima laboral.

El sector textil peruano y empresas relacionadas presentan una falta de disponibilidad de mano de obra eficaz y eficiente es así que se observa por disponibilidad de personal con un perfil adecuado y habilidades que son necesarias para trabajar. El sector textil y confecciones, como fuente generadora de empleo formal, creó 296,000 puestos de trabajo en el 2015. Sin embargo, en comparación con el 2014, dicha cifra representa un retroceso de 13.1% (diario peru21, 2016).

En particular la empresa Textil Káiser S.A.C. Dedicada a lo de los años al proceso de confección y valor agregado de grandes volúmenes en tela plana para su comercialización en todo el mercado nacional muestra resultados como, déficit en fines de productividad, desempeño laboral, inadecuada comunicación entre los trabajadores y sus superiores en la empresa recayendo todo esto en el producto final lo cual quiere decir que hay un bajo clima laboral.

Repercutiendo en el incremento de costo de los productos y tiempos de entrega inciertos en su mayoría de los productos finales a los clientes. Plantearemos así el problema el cual ayudara a buscar la solución a las carencias que presenta la empresa en la actualidad.

1.1.2 Formulación del problema

¿De qué manera se puede mejorar el clima laboral en los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C. en el periodo 2016?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Proponer un plan de mejora del clima laboral para los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C. en el periodo 2016

1.2.2 Objetivos específicos

Diagnosticar el clima laboral según la empresa textil S.A.C. en el periodo 2016.

Teorizar la categoría clima laboral y las subcategorías.

Diseñar un plan para mejorar el clima laboral en la empresa textil káiser S.A.C.

Validar los instrumentos de investigación para el diagnóstico y la propuesta a través de juicios de expertos.

1.3 Justificación

La presente propuesta de esta investigación es importante ya que permite realizar un estudio sobre las carencias que presenta la empresa respecto al clima laboral en los trabajadores, ya que esto ha influido en la baja productividad de la empresa. Esta propuesta se trabajara en base al año 2016 ya que es donde se ha presentado una mínima e inadecuada productividad.

1.3.1 Justificación metodológica

La actual propuesta es importante ya que les permitirá enfocar y realizar un estudio profundizado en factores externos e internos de la mejora del clima laboral en la empresa textil, a través del uso de instrumentos de escala del clima laboral. Los resultados obtenidos permitirán identificar el nivel de clima laboral, así también en

sus dimensiones de involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales, de esta manera poder generar una propuesta para la mejora del clima laboral en los trabajadores con un enfoque mixto holístico

1.3.2 Justificación práctica

El clima laboral y su diagnóstico es vital para la empresa con el fin de detectar posibles problemas, factores que provoquen un desequilibrio motivacional en el personal ya sea físico, psicológico o material. Siendo así se recurrirá a aplicar equilibrio en el clima laboral de esta manera se reflejara en un adecuado desempeño de los trabajadores tanto individual como grupal cumpliendo así los logros asignados por la empresa.

Con esta investigación se pretende desarrollar los puntos críticos que afectan a los trabajadores de esta manera subsanar los factores que puedan deteriorar el rendimiento de la empresa.

La importancia de esta investigación recae en una propuesta que facilite solucionar el inadecuado clima laboral como el poco involucramiento laboral, condición laboral y escasa comunicación entre los trabajadores y sus superiores con el fin de reforzar y hacerlos un punto fuerte para el desarrollo y crecimiento de la empresa,

A mediano plazo se prevé brindar charlas y/o capacitación a los trabajadores, así mejorar sus relaciones intrapersonales sus diferentes factores para integrar un buen clima laboral. A lo largo plazo se estima ayudar a la empresa a

sostener una mejora continua en el clima laboral para que sea óptimo en todas las áreas de producción de la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Sustento teórico

El clima laboral se inclina a la importancia de los colaboradores que forman parte de una empresa indicando formas de realizar sus labores, sentir y razonar por lo tanto la forma en que su entorno laboral vive y desarrolla.

Teoría clásica de la administración

La teoría clásica de la administración define la estructura que garantiza la eficiencia en todas las partes involucradas de una empresa u organización.

Chiavenato (2014), Indica que:

Todo es relativo debido a su complejidad. Por lo mismo, existen varias teorías acerca de cómo se concibe a la administración, una de las cuales entre ellas nos enseña a discernir lo que es relevante para encaminar nuestras acciones y lo que se debe hacer en cada situación o circunstancia. Todo administrador debe tratar de obtener resultados pero sin la teoría adecuada su actividad solo será una corazonada o una jugada a ciegas (p.10).

La administración posee una diversidad de interpretaciones indicando su punto de origen, mostrando evaluar las diferencias entre lo útil para poder aplicar una adecuada decisión y acción, siendo así capaz de obtener excelentes resultados. El administrador simboliza la capacidad de generar resultados con una base fundamentada, en tal caso solo es considerado como intuición o un impulso.

Robbins y Coulter (2005), Indica que:

“La administración es una actividad común de todo emprendimiento humano, en las empresas, los gobiernos y aun en los hogares” (p.30). La administración es toda actividad realizada por el desenvolvimiento humano siendo solo el capaz de generar actividad con ingenio creativo para su propio progreso y todo esto se puede apreciar en distintos ambientes como empresas, organizaciones e incluso en su propia familia.

Teoría del Clima Laboral

El clima laboral es un medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano de los trabajadores

McGregor (2006), Indica que:

Sobre el lado humano de la empresa, los líderes o responsables de la organización contribuyen a crear el clima en el que los empleados llevan a cabo sus tareas. El clima laboral que crean los líderes está en función de su particular forma de entender la función directiva y del concepto que tengan de los trabajadores siendo visualizado claramente en la teoría X e Y. El clima creado es buena medida por los directivos influye sobre el comportamiento de los empleados e influirá de manera distinta en función de la actividad (p.24).

El clima laboral implica la relación del comportamiento de las personas con el trabajo llamados teoría X y Teoría Y. En la teoría X el ser humano siempre carecerá de falta interés hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda, mientras en la teoría Y las personas requieren de motivaciones y un ambiente adecuado que los estimule y les permita lograr las metas y objetivos de la organización.

Robbins y Judge (2013), Indican que:

El clima laboral genera un ambiente interpersonal, intra-áreas e inter-áreas, además de que se convierte en un marco de principios y valores de la organización en la práctica. Por lo tanto, el clima puede concebirse como la percepción que tienen los individuos sobre su organización en cuanto a los ambientes de trabajo, las condiciones, la estabilidad laboral, el desarrollo personal, las recompensas, la comunicación organizacional, la forma en que se resuelven los conflictos, la imagen de las direcciones respectivas (liderazgo de jefaturas), la claridad de la perspectiva organizacional, la participación y la toma de decisiones. (p.38).

Desde este punto de vista, el clima se convierte en un punto de partida a través del cual la empresa puede formular y vivenciar el compromiso y el cumplimiento. Aunque el clima laboral no es palpable, posee una existencia real el cual afecta todo lo que se encuentra en una organización, las organizaciones conservan a las personas que se adaptan fácilmente a su clima.

Chiavenato (2004), indica que:

El Clima organizacional o clima laboral como la calidad del ambiente psicológico de una organización, que se deriva del estado de motivación que tengan las personas. De acuerdo con esto puede ser positivo y favorable, cuando es receptivo y agradable, o negativo y desfavorable cuando es frío y desagradable. (p.15).

El clima laboral es interpretado como el comportamiento que pueda presentar el trabajador en la empresa u organización siendo está en una expresión negativa o positiva, esto se verá relacionado entre el trabajador o colaborador y su superior

como se desenvuelven conjuntamente para cumplir un solo fin resultado emociones que pueden ser categorizadas para el beneficio de la empresa u organización.

Díaz y León (2013), indican que:

El clima laboral es: “un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales de los trabajadores, que se representan en un comportamiento que tiene unas consecuencias, positivas o negativas, sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (p.162).

Respecto al párrafo podemos interpretar que el clima laboral en una empresa u organización se autodenomina como un suceso capaz de delimitar y poner un margen entre las reglas de una organización y preferencias de los trabajadores, todo esto se ve reflejado en una conducta apta de los colaboradores o trabajadores con fines negativos o positivos para el crecimiento de la empresa u organización en relación a su rendimiento laboral.

Pavía (2012), Indica que:

El clima laboral son las percepciones compartidas por los trabajadores de una empresa respecto al trabajo, el lugar donde desarrollan las actividades laborales, las relaciones entre trabajadores y todas aquellas normas internas que marcan el desarrollo del trabajo. Una empresa cuyas actividades se desarrollen en un buen clima laboral centrara sus esfuerzos en lograr los objetivos propuestos, mientras que una empresa con un clima laboral malo se enfrentara a un bajo rendimiento de su planilla y a numerosas situaciones conflictivas. (p.4).

El clima laboral nos dice que es la sensación que generan conjuntamente los trabajadores o colaboradores de una organización o empresa con relación al trabajo dándose en el punto donde se desenvuelven laboralmente, el vínculo entre trabajadores y las reglas internas, todo esto genera un distintivo en el progreso de la empresa.

Involucramiento laboral

Siendo el medio que permite medir el nivel compromiso en el cual los trabajadores se sienten identificados con su trabajo dentro y fuera de la organización a la cual pertenecen.

Palma (2004), indica que las subcategoría Involucramiento laboral son:

“la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso para cumplir y lograr el desarrollo de la organización” (p.3).

Owusu (1999), indica que las subcategoría Involucramiento laboral:

El Involucramiento laboral es: “la participación de la mano de obra mejorar el entorno del trabajo de una organización, mejorar la calidad de producto, mejorar la productividad de los trabajadores y la competitividad de la compañía” (p.107).

Concluye el Involucramiento laboral, podemos indicar que es un medio que permitirá medir el nivel en el que los trabajadores se identifican con la empresa.

Cuando un trabajador obtenga un adecuado nivel de Involucramiento laboral, mejorara la calidad de desarrollo en sus áreas laborables.

Comunicación

La comunicación es un factor indispensable para el desarrollo exitoso de una organización.

Arroyo (2012), indica que la subcategoría comunicación es:

Uno de los procesos interpersonales más importantes y uno de los más fáciles de observar. Se ha plasmado que la comunicación como un sencillos proceso te transmitir información entre personas (emisor – receptor). Sabemos que este proceso no es sencillo como se observa y que esta información transmitida es frecuentemente variable y compleja. Intercambiando emociones, pensamientos, hechos todo esto en un solo mensaje (p.73).

En el párrafo mencionado anteriormente nos indica que la comunicación es un proceso de comunicación entre dos individuos los cuales pueden intercambiar a través de mensajes emociones, manifestándose físicamente en algunos casos por el receptor influenciando positivamente o negativamente el rendimiento de la persona.

Palma (2004), indica que las subcategoría comunicación es:

Indica que la comunicación es “la percepción del grado de fluidez, coherencia, claridad y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p.4).

La comunicación es muy importante porque es la base para una buena relación para una empresa ya que permite una adecuada interacción entre los trabajadores y sus superiores. Siendo un proceso muy sencillo y básico que para algunas empresas es

el sinónimo de éxito ya amplifica ideas, información fluida entre toda la empresa. La comunicación puede presentarse de manera formal e informal favoreciendo positivamente en un buen clima laboral.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales es lo que las empresas otorgan a sus trabajadores siendo esto materiales, infraestructura y remuneración entre otros, siendo estos necesarios para el cumplimiento de las tareas diarias.

Fernández (2012), indica que las subcategoría condiciones laborales es:

“Indica como un factor relevante por su impacto en la decisión de retiro de un trabajador. Las personas que tiene un trabajo insatisfactorio pueden acelerar la decisión de aceptar la oferta de retiro” (p.91).

Las condiciones laborales, se relaciona porque permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades y expectativas en su centro laboral, condiciones de seguridad y su salud integral, siendo todo esto necesario para influir directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa.

Palma (2004), indica que las subcategoría condiciones laborales es:

Señala que las condiciones laborales son: “el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (p.4).

Las condiciones laborales es lo facilitado por la empresa a sus trabajadores para el desarrollo adecuado de sus laborales, siendo mediante incentivos para su uso propio o incentivos materiales que incrementaran sus habilidades.

2.1.2 Antecedentes

Antecedentes nacionales

Según Zapata, (2010), en su investigación “Propuesta de mejora del clima laboral del personal del área de atención al cliente de Electro norte S.A.” tuvo como objetivo principal medir el clima organizacional del personal del área de atención al cliente de Electro norte S.A., cuya población muestral estuvo constituida por 60 trabajadores que laboran actualmente en dicha área de la empresa, la recolección de datos se hizo a través de una escala Likert. La conclusión principal dio a conocer el nivel de clima laboral del área de atención al 13 cliente de Electro norte, que se definió como medio favorable y en base a esto se desarrolló una propuesta de mejora del nivel del mismo.

Según Domínguez y Sánchez, (2013), en su investigación “relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A.- planta Trujillo 2013”.tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil s.a.a- Trujillo, cuya población muestral estuvo constituida por 154 trabajadores de la empresa, la recolección de datos se hizo a través de una escala Likert. La conclusión principal dio a conocer que más de la mitad de los trabajadores no está satisfecho con su sueldo, afectando la productividad y el clima laboral en la empresa textil.

Según Cabrejos y Mejia, (2013), en su investigación sobre “mejora de la productividad en el área de confecciones de la empresa best Group textil s.a.c.” tuvo como objetivo general mejorar la productividad en el área de confecciones de la empresa BEST GROUP TEXTIL mediante la aplicación de la metodología PHVA”. La conclusión principal muestra que La implementación de la metodología de las 5S ha permitido tener un ambiente de trabajo más limpio, ordenado y agradable, esta metodología nos ayudado directamente a mejorar los indicadores de maquinaria, revisión y control de prendas, así como el clima laboral.

Antecedentes Internacionales

Según Camacho (2010) es su investigación sobre “la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato.” tuvo como objetivo general, Determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral del personal en MABETEX distribuidora textil de la ciudad de Ambato, la población muestral estuvo conformada ocho personas que están directamente involucrados con el desempeño laboral de MABETEX distribuidora textil de la ciudad de Ambato y nos ayudará a identificar las necesidades del talento humano para mejorar su desempeño. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta dirigida al desempeño laboral y clima laboral. La conclusión principal muestra que La distribuidora textil no cuenta con un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral, por esta razón no existe un entrenamiento hacia su personal, lo cual no se mide el grado de eficiencia y calidad de desempeño.

Según Leyva (2012) en su investigación sobre “el efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos laborales en una fábrica textil”. Tuvo como objetivo general, analizar el efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos industriales de las y los trabajadores(as) de la fábrica textil XY, la población muestral estuvo conformado por 271 trabajadores de la empresa, la recolección de información se realizó a través de una escala de Likert. La conclusión principal fue que los trabajadores percibieron como uno de los más altos, lesiones musculares por el movimiento repetitivo e inhalación de pelusa. El primero de los riesgos tiene la característica de ser conocido por los trabajadores, ya que existen reportes de personas que han sufrido daño a la salud por ese riesgo, mientras que el segundo, posiblemente es un riesgo de efectos desconocidos y a largo plazo para los trabajadores, sin embargo perciben un daño para su salud.

Según Córdova (2014) en su investigación sobre “Cómo el clima laboral influye en la satisfacción de los empleados del departamento de Recursos Humanos de Vicunha Textil La Internacional S.A. de la ciudad de Quito.” tuvo como objetivo general, Indagar los factores del clima laboral que influyen en la satisfacción de los empleados del departamento de Recursos Humanos de Vicunha Textil La Internacional S.A. de la ciudad de Quito. La población muestral estuvo conformada por 32 colaboradores, la recolección de datos se realizó aplicando dos encuestas sobre clima y satisfacción laboral. La conclusión principal muestra que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los empleados del departamento de Recursos Humanos de Vicunha Textil La Internacional S.A. de la ciudad de Quito debido a la correlación positiva que existe entre los dos factores.

2.1.3 Marco conceptual

Definición del Clima laboral

A lo largo de los años el clima laboral se ha convertido en un factor muy importante de una organización u empresa, porque esto represente el ambiente laboral de los trabajadores siendo ellos su motor principal y su motivo de permanencia en el amplio mercado.

Palma (2004).El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (p.49).

El clima laboral es el desarrollo de sucesos relacionados al entorno del trabajo teniendo la capacidad de evaluar, percibir acciones para generar óptimos resultados y en otras situaciones reforzar los procesos establecidos por la empresa para generar adecuados resultados.

Aguado (2001). Es la expresión de la opinión del personal con respecto al estilo de liderazgo del jefe, la relación con los demás en la empresa, la rigidez o flexibilidad de la organización, así como las opiniones con respecto a la relación con los compañeros. (p.291).

Definimos al clima laboral como un aspecto de opinión que tiene el superior frente a sus colaboradores en cuanto a su manera de dirigir e interactuar para el propósito de la empresa, también un adecuado desenvolvimiento y cooperación mutua entre los trabajadores de la empresa.

Palomino (2001). Según este autor, toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones Sin embargo, cada una tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades, según con el personal con el que se cuenta y de la forma como es tratado éste. (p.38).

Define al clima laboral como un comportamiento con propiedades y características distintas a las demás organizaciones o empresas, según lo que manifiesten sus trabajadores con el trato laboral percibido por ellos.

Gan & Trigine (2012). El clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios acerca del factor humano en empresas y organizaciones. El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones, como normas internas, condiciones ergonómicas del área de trabajo así como también las actitudes de los trabajadores que integran el equipo de trabajo y por último salarios y remuneraciones(p.275).

En resumen el clima laboral está enfocada en el estudio del comportamiento y causas que presentan los trabajadores en sus centros de labores, también se define como un indicador esencial en el desarrollo de una empresa teniendo como motor las reglas internas, comodidad en el área de trabajo, el comportamiento y desenvolvimiento del trabajador mediante un adecuado salario o remuneración.

Baguer (2005). El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta. Indica también

que un buen clima en una empresa u organización cuando el trabajador se desenvuelve adecuadamente en un entorno favorable (expresa emociones de acogimiento y comodidad) aportando conocimientos y habilidades de manera favorable. Existen también microclimas distintos en las organizaciones siendo distinto de la variedad de estilos de liderazgo en la empresa. En áreas o secciones donde el clima laboral exista un buen clima laboral donde los colaboradores trabajen armónicamente y ambientes donde sea todo lo opuesto (p.77).

Aquí nos indica que el clima laboral es el entorno en el cual el trabajador exploya del conocimiento y experiencias en sus actividades, influenciando las condiciones que presenta su ambiente de trabajo teniendo como resultado una conducta idónea o negativa expresando a su vez emociones que se verán reflejadas en la empresa.

Involucramiento laboral

Becerra (2008). El involucramiento laboral es “el grado en el que los trabajadores de una organización se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía para realizar sus labores. Además, conciben el trabajo como parte central de sus existencia”. (p.3).

El resumen el involucramiento laboral es el nivel de compromiso en el que el trabajador se siente y demuestra estar comprometido con la empresa u organización apreciando el tiempo y esfuerzo físico adicional que integra, para cumplir o superar las expectativas de la empresa.

Comunicación

La comunicación ha sido por mucho tiempo un factor indispensable relacionado con el éxito, el cual a través de los años ha ido evolucionado drásticamente para bien, es así hoy en la existencia de aplicaciones, interfaces virtuales que permiten una comunicación eficiente.

Robbins (2003). La comunicación constituye la fuente de energía que mueve a la organización, sobre su entorno, productos, servicios y sobre las personas que la componen e implica la transferencia de significados que deben ser entendidos por las personas (p.12).

La comunicación se define como una base fundamental capaz de interpretar la situación de una empresa u organización, en el entorno laboral, su manufactura y los colaboradores o trabajadores tanto internos como externos, Siempre debe existir una transferencia de información entendible y adecuada.

Pozo (2013). “La comunicación es el proceso de transmisión de información entre personas o grupos. Es un proceso interactivo que incluye, al menos un emisor y un receptor, y cuya finalidad es el intercambio de mensajes entre ambos” (p.7).

La comunicación es la cadena de difusión de información de individuos o grupos en el cual tiene libertad de interactuar para ellos es necesario la presencia de un emisor y un receptor siendo su objetivo en el intercambio de información.

Davis y Newstrom, (1999). La comunicación se define, a grandes rasgos como una transferencia de ideas, datos, reflexiones, opciones y valores. Esta involucra siempre al menos de dos personas, un emisor y un receptor. Una sola persona no puede comunicarse. Únicamente uno o más receptores pueden completar un acto de comunicación. (p.72).

La comunicación es definida como un intercambio a gran escala entre dos individuos o más, de ideas, información esencial, pensamientos, etc. Siempre teniendo como participes a un emisor y un receptor o viceversa.

Martínez de Velasco y Nosnik, (1998). La comunicación se puede definir como un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última de una respuesta, sea una opinión, actividad o conducta. En otras palabras, la comunicación es una manera de establecer contacto con los demás por medio de ideas, hechos, pensamientos y conductas, buscando una reacción al comunicado que se ha enviado. Generalmente, la intención de quien comunica es cambiar o reforzar el comportamiento de aquel que recibe la comunicación.

La comunicación se interpreta como un proceso en el cual una persona logra ponerse en línea con otra persona a través de mensajes esperando respuesta y así repetir el proceso una y otra vez. La comunicación se establece como un medio de intercambio de información, ideas y pensamientos con el fin de obtener reacciones al mensaje enviado.

Condiciones laborales

Alianza Pyme (2016). Las condiciones laborales es el tiempo durante el cual el trabajador está a la disposición del patrón para desarrollar sus labores. Es decir, la jornada de trabajo comprende el tiempo desde que el trabajador está listo para iniciar el desempeño de sus labores hasta que concluye la duración fijada para el turno que le corresponde. (p. 53).

Las condiciones laborales indican el tiempo que brinda el trabajador a su empleador para el desarrollo de sus actividades siendo un factor esencial las condiciones de la infraestructura esto se refleja en el tiempo el cual puede tornarse corto o largo para el desarrollo de su actividad.

Neffa (2015). Las condiciones laborales son los factores que constituyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y que tienen una incidencia sobre las dificultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto. (p.89).

Las condiciones laborales se expresan como factores donde están relacionados el ambiente físico, el entorno social del trabajo y proyección laboral que a su vez se ve reflejado en la condición del trabajador al no ser idóneas para el trabajador se presenta dificultades en el desenvolvimiento creativo del trabajador.

Categorías emergentes

Satisfacción laboral

Robbins y Coulter, (2000). “La satisfacción laboral es la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que esta insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. (p.157.).

La satisfacción laboral es la postura que un trabajador expresa hacia su centro de labores por niveles los cuales determinan la comodidad e incomodidad del trabajador en el puesto donde se desenvuelve.

Stephen, (1995). La satisfacción laboral es la actitud del individuo hacia su puesto de trabajo en lo referente a interacción con los compañeros de trabajo y jefes; condiciones de trabajo, cumplimiento de reglas y políticas de organización. (p. 190).

La satisfacción laboral es el comportamiento del trabajador hacia su puesto de trabajo influyendo así la relación entre sus compañeros de trabajo y superiores, interactuando conjuntamente con las condiciones de trabajo, estar al margen de las reglas y políticas de la empresa u organización.

Wright y Bonett, (2007). “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de Operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”. (p.143).

La satisfacción laboral es denominada como lo más frecuente y predecible forma de mantener una adecuada relación entre superior y trabajador ofreciendo comodidades que puedan satisfacer de cierta forma a ambas partes presentándose con una adecuada infraestructura en el centro laboral o una remuneración.

Wright y Davis, (2003). La satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben (p.70).

La satisfacción laboral es parte de una interacción entre los trabajadores y su ambiente de trabajo, de esta manera se busca obtener una relación entre lo que el trabajador desea obtener de su trabajo y lo que realmente percibe el trabajador en la empresa.

Robbins, (1997). Es la sensación que el trabajador experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen, así mismo, describe el efecto general que ocasiona en la sociedad, so los trabajadores están contentos mejora su vida fuera del trabajo, asumen una actitud más positiva

hacia su existencia, favorecen la reacción de un mundo con una mejor salud psicológica, además de los beneficios económicos. (p.67).

La satisfacción laboral es la impresión que el trabajador experimenta al obtener el equilibrio entre la necesidad y el poder lograr conseguir lo anhelado es así que la satisfacción laboral obtenida fuera de la empresa esto se verá reflejado en el adecuado desenvolvimiento del trabajador en su área de trabajo siendo como principal protagonista la remuneración económica y adecuados beneficios sociales.

Estrés laboral

Publicaciones vértice S.L., (2010). El estrés laboral es el resultado de desajuste o exigencias o demandas derivadas del trabajo y la capacidad de los trabajadores de dar respuesta tales demandas en un determinado ambiente ocupacional (p.180).

El estrés laboral se define así como el resultado de incompatibilidad entre el ambiente laboral y el trabajador de esta manera la capacidad de respuesta del trabajador en su campo laboral.

Stonner y Freeman (1994). El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla. (p.26).

El estrés laboral se interpreta así como la tensión generada por el trabajador cuando en su área de trabajo visualiza que presión laboral está por encima de sus capacidades, como también no tiene la suficiente capacidad para desarrollar su actividad establecida.

Sánchez (2014). Estrés laboral puede ser definido como una relación particular entre la persona y su ambiente. Una persona experimenta estrés cuando percibe un desequilibrio entre las demandas que tiene planteadas y la capacidad para responder a las mismas, en condiciones en las que fallar puede tener importantes consecuencias negativas. (p.45).

El estrés laboral se presenta como una relación que interactúa mutuamente entre el trabajador y su ambiente laboral, al generarse un conflicto entre lo establecido por su superior su capacidad para poder responder.

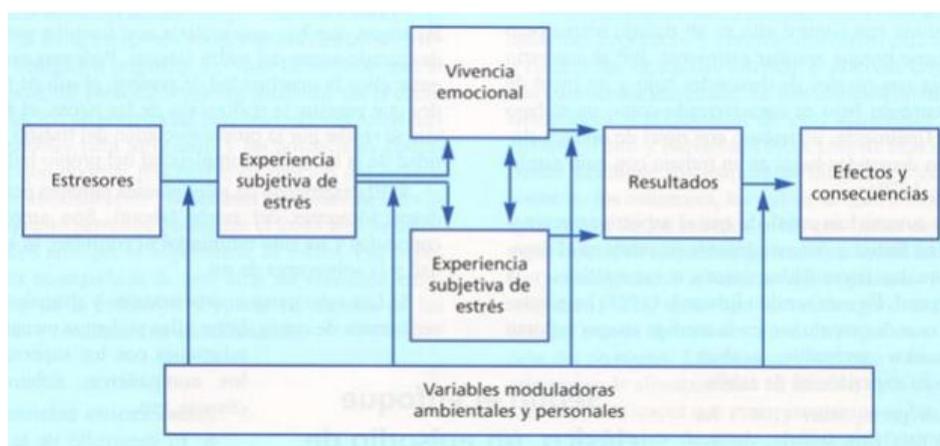


Figura 1. Modelo clásico del estrés laboral

Fuente: Hoyos (2010)

Capacitación

Valencia (2015). "la capacitación es el cumulo de medios que se elaboran de acuerdo a un plan, para lograr que la persona adquiera o mejore sus destrezas, habilidades, valores o conocimientos teóricos, y que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia".(p.98).

La capacitación es un rol muy importante al ser un factor de sinónimo de éxito, ya que despeja, induce, retroalimenta, fortaleza y especializa el conocimiento inexistente de los colaboradores.

Factores de riesgo laboral

Sánchez (2014). Riesgo laboral es la probabilidad de producir un daño. Las circunstancias o características que condicionan dicha probabilidad reciben el nombre de factores de riesgo. Son por tanto, situaciones potenciales de peligro directa o indirectamente relacionadas al trabajo que pueden materializarse en daños concretos. Es decir, la probabilidad de perder la salud como consecuencia de las condiciones en que se desarrolla el trabajo. (p.87).

El riesgo laboral se define como una posibilidad de generar un daño el cual puede manifestarse por sucesos extremos o internos que puedan influenciar en el ambiente laboral de los trabajadores.

Cortes (2007). Los factores de riesgo laborales se pueden clasificar como: a) factores o condiciones de seguridad, b) factores de origen físico, químico y biológico o condiciones medioambientales, c) factores derivados de las

características del trabajo y d) factores derivados de la organización del trabajo. (p.112).

Los factores de riesgo laboral están presentes en varios puntos del entorno laboral esto se designa al campo en el cual se desempeñe la empresa y el trabajador.

COVENIN (2004). Define riesgo laboral como “una medida del potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias. (p.81).

El riesgo laboral se interpreta como un factor negativo en la economía junto a sucesos no deseados que una empresa u organización planifica para afrontar o en tal caso evitar.

Remuneración

Chiavenato (2002). La remuneración es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo. (p.39).

La remuneración es la función de recursos humanos que maneja las recompensas que las personas reciben a cambio de desempeñar las tareas de la organización.

La remuneración es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo. Incluye tres componentes; la remuneración básica, los incentivos salariales y la remuneración indirecta/prestaciones.

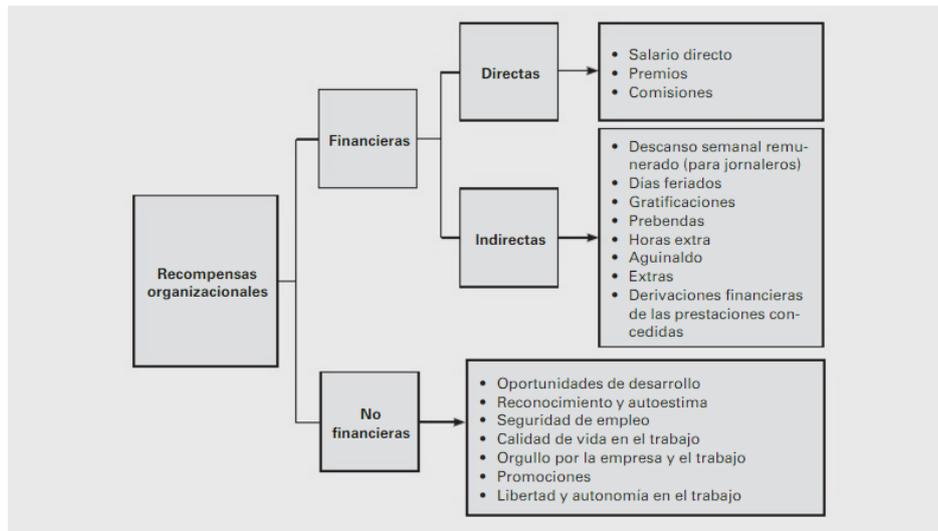


Figura 2. Los diversos tipos de recompensas.

Fuente: Chiavenato (2002)

2.2 Metodología

2.2.1 Sintagma

Esta investigación es de enfoque holístico, describen diversas técnicas de análisis y se amplían criterios para decidir la conveniencia de su aplicación, el proceso es dinámico en el que se consideran las características de los enfoques cuantitativos y cualitativos para una mayor profundidad en el conocimiento de la investigación, además cuentan con objetivos claros y técnicas que se usan de manera adecuada.

Se entiende por holística al pensamiento y actitudes cada día más abierto con múltiples caminos y oportunidades de investigación proponiendo nuevas teorías, nuevas ideas, interpretaciones para posibles soluciones. Ayuda a entender mejor la realidad orientado hacia la generación de conocimientos, sin perder la rigurosidad científica. Asimismo, la indagación holística hay que comprenderlo como el camino a oportunidades

para generar nuevos conocimientos, estructurados a través de eventos que se llamarán categorías y sinergias que se denominan sub categorías en este estudio, y a la vez nuevas oportunidades de transformación del contexto.

2.2.2 Enfoque

El enfoque en esta investigación es holístico, por lo cual se describen diversas técnicas de análisis y se amplían criterios para decidir la conveniencia de su aplicación, el proceso es dinámico en el que se consideran las características de los enfoques cuantitativos y cualitativos para una mayor profundidad en el conocimiento de la investigación, además cuentan con objetivos claros y técnicas que se usan de manera adecuada.

Para Hurtado (2000), la investigación holística es:

Un proceso continuo que intenta abordar una totalidad o un holos (no el absoluto ni el todo) para llegar a un cierto conocimiento de él. Como proceso, la Investigación trasciende las fronteras y divisiones en sí misma; por eso, lo cualitativo y lo cuantitativo son aspectos (sinergias) del mismo evento (p. 98).

Por su naturaleza esta investigación es de tipo mixta porque implica la recolección y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos, a su vez su integración y discusión, donde se realizan inferencias del producto obtenido para lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández y Mendoza, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.2.3 Tipo

El tipo de estudio, según la finalidad la investigación es *aplicado* porque se resolvió problemas prácticos. Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar (Sánchez y Reyes, 2002, p.18). Y según el objetivo la investigación es *proyectiva*, porque se hará una propuesta (Hurtado 2000).

En la fase proyectiva el investigador diseña y prepara las estrategias y procedimientos específicos para el tipo de investigación que ha seleccionado. Es el resultado de esta fase lo que comúnmente se vuelca en los criterios metodológicos; así, la comprensión antigua de la investigación asume como proceso metodológico básicamente el que corresponde a esta fase de la investigación, a diferencia de la comprensión holística, para la cual la metodología abarca el proceso completo desde antes de la exploración, hasta la evaluación y difusión, siendo estas fases las que constituyen ya el inicio de investigaciones posteriores. En esta fase se completa el holograma de la investigación (gráfico del proceso de una investigación), se retoman los objetivos, y se explicita el holotipo de investigación. Además se formulan el diseño instrumental y el plan para la recolección de datos y para la intervención en caso de investigaciones de nivel integrativo. Se definen las unidades de estudio, se eligen las técnicas de muestreo, de recolección y de análisis, se diseñan los instrumentos y se validan, y se especifican las estrategias y procedimientos (Hurtado 2000).

2.2.4 Diseño

Para Hernández, Fernández, Baptista (2006), el diseño de la investigación es de tipo no experimental, ya que “no se manipulan ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente la variable dependiente” (p. 84). El investigador solo hizo un estudio descriptivo de la problemática o contexto en estudio.

El estudio además tiene un diseño transversal – longitudinal porque se realiza un estudio puntual a través de la muestra en un periodo y tiempo determinado (fecha de aplicación de los instrumentos cuantitativos y cualitativos) Así mismo, se observará las unidades por un periodo de tiempo indeterminado para verificar los cambios que se producto.

2.2.5 Categorías y subcategorías apriorísticas y emergentes

Categoría
Clima laboral
Subcategoría
Involucramiento laboral
Comunicación
Condiciones laborales
Categorías emergentes
Satisfacción laboral
Estrés laboral
Capacitación
Factores de riesgo laboral
Remuneración

Cuadro 1. *Categorías apriorísticas*

2.2.6 Unidad de análisis

Población

En metodología de la investigación también se conoce a la población como el conjunto de elementos o unidades de análisis. Por eso en muchas ocasiones algunos autores definen a la Población como el conjunto de unidades de análisis.

La población según Parra (2003), “es el conjunto integrado por todas las mediciones u observaciones del universo de interés en la investigación”. (p. 15)

Esta investigación presenta una población de 30 personas compuesta por 15 trabajadores del área de producción y confección, 3 trabajadores en el área de ventas y 2 accionistas de la empresa textil, se les realizara una encuesta y/o entrevista para recopilar la mayor información posible.

Muestra

Es indispensable para el investigador ya que es imposible entrevistar a todos los miembros de una población debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo. Al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o un subconjunto de la población, pero que la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población.

2.2.7 Instrumentos y técnicas

Un instrumento cuantitativo y otro cualitativo (generalmente entrevistas a profundidad)

Tabla 1. *Instrumentos holísticos de la investigación.*

TÉCNICAS		INSTRUMENTOS
Tc Cualitativa:	Entrevista	Ficha de Entrevista.
Tc Cuantitativa:	Encuesta	Cuestionario.

Los instrumentos fueron elaborados por las investigadoras, primero una encuesta con opciones múltiples y luego dos entrevistas a personas relacionadas al tema en investigación.

La entrevista es una conversación que se realiza entre dos personas con un beneficio mutuo de información acerca de un tema en particular que se debe realizar con una comunicación clara, directa, dinámica y con un clima de confianza para alcanzar los objetivos deseados. La entrevista de la investigación consta de seis preguntas precisas y necesarias para comprender como el clima laboral influye en los trabajadores que ayudaran al incremento a largo plazo.

Tamayo (2008) señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”.

El cuestionario o encuesta consta de diferentes objetivos específicos que ayudaran a poder llegar a un objetivo principal, con respuestas esenciales y precisas al tema en específico. La investigación consta de 15 preguntas que serán útiles para determinar la influencia del clima laboral en los trabajadores paralelamente identificar cualidades para poder incrementarla.

Ficha técnica del instrumento

Instrumento 1:

Nombre del instrumento:	Encuesta
Autor :	Mario Paul Ccorimanya Choque
Procedencia :	Universidad Norbert Wiener
Lugar de adaptación:	Lima – Perú
Autor de la adaptación:	Propia
Objetivo del instrumento:	Recolectar información

Niveles y escalas del instrumento: Likert

Validez del instrumento cuantitativo

Juicio de Expertos para el instrumento cuantitativo

Tabla 2.

Validez de expertos.

Nro.	Expertos	Criterio
1	Lic. Manuel Jesús Mendives Laura	
2	Dr. Braggi Alfredo Bamberger Vargas	
3	Lic. José Antonio Picoaga Linares	

2.2.8 Procedimientos y método de análisis

Reducción de datos

Recojo de información bibliográfica y experiencias distintas.

Elaborar los instrumentos de recolección de datos: cuestionarios, guía de entrevista para obtener datos del objeto de investigación.

Solicitar la validación del instrumento por expertos.

Ejecución de campo; para ello se solicitará la aprobación del mismo y su debida autorización a las autoridades pertinentes.

Solicitar a las autoridades de la entidad para la aplicación de los instrumentos tales como: la entrevista, cuestionarios y revisión de los documentos.

Análisis de datos

Para la fase de análisis de datos se utilizará para el tratamiento de la información el programa estadístico de análisis cuantitativo el SPSS 22 y se obtendrán medidas de frecuencia. Así mismo, se utilizará el método de triangulación y categorización. Y para la aplicación de juicios de expertos de la investigación, se realiza a través panel de expertos.

Análisis descriptivo

Revisión crítica de los datos obtenidos, clasificándola de acuerdo a las categorías y sub categorías.

Análisis y sistematización descriptiva, de las conclusiones aproximativas de acuerdo a la organización de las categorías y subcategorías.

Triangulación

Establecer conclusiones aproximativas, una segunda triangulación cuantitativo – cualitativo y finalmente una tercer triangulación que es la discusión.

Para la fase de análisis de datos se utilizará para el tratamiento de la información el programa estadístico de análisis cuantitativo el SPSS 22 y se obtendrán medidas de frecuencia. Así mismo, se utilizará el método de triangulación y categorización. Y para la aplicación de juicios de expertos de la investigación, se realizará a través panel de expertos.

2.2.9 Mapeamiento

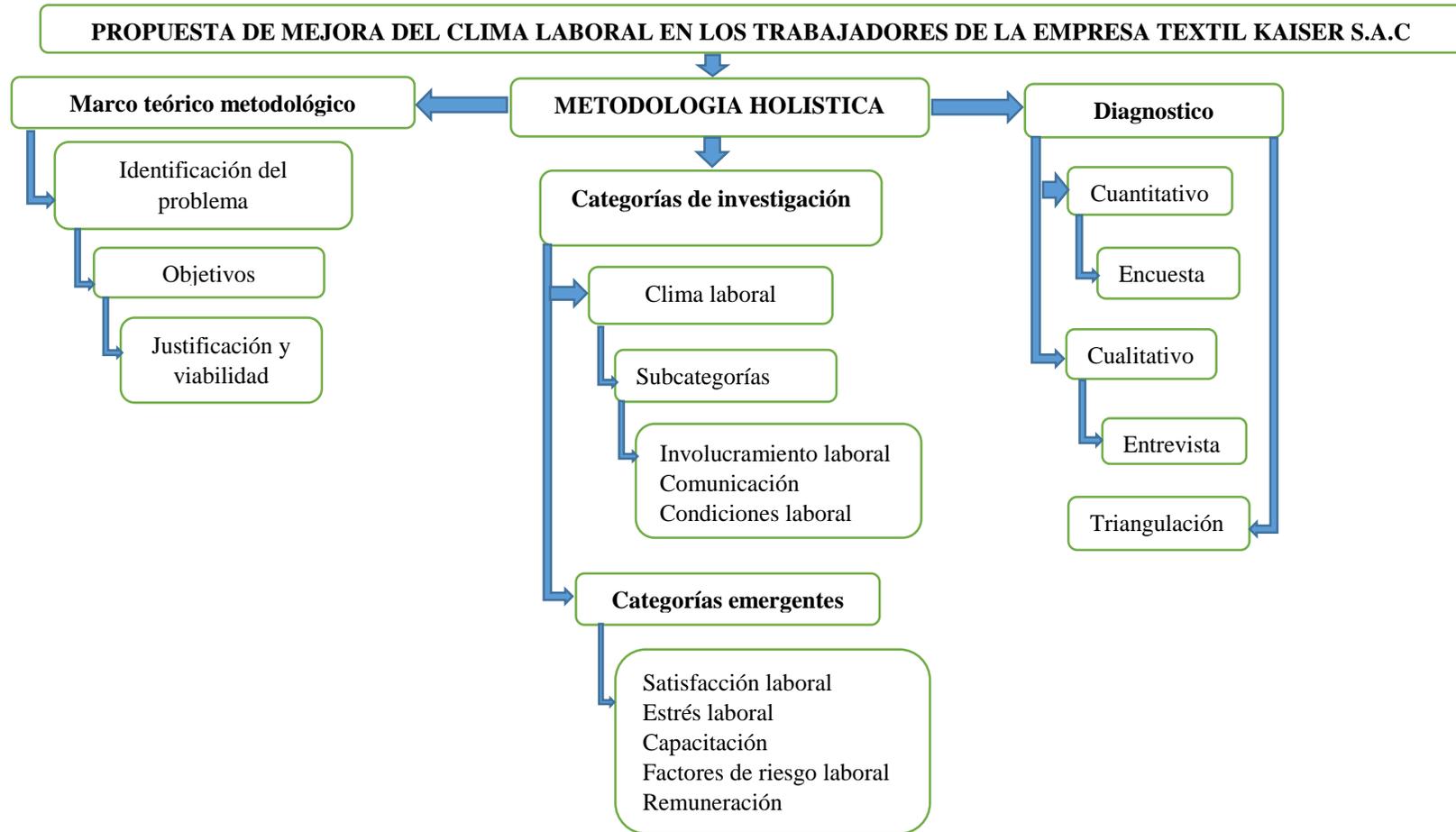


Figura. Mapeamiento de investigación

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III EMPRESA

3.1 Descripción de la empresa

La empresa textil káiser es una empresa ubicada en el distrito de la victoria – gamarra. Esta empresa es dirigida por el señor Jacob Assayac Saldaña. Textil káiser apertura en el año 2006 operando hasta la actualidad.

3.2 Marco legal de la empresa

Textil káiser S.A.C. es una sociedad anónima cerrada cuyo giro comercial es la importación, producción y distribución en afinidad de productos en tela plana como popelina, bramante, polyseda, drill, Jacquard.

3.3 Actividad económica de la empresa

Textil káiser tiene como actividad económica brindar el servicio de confección a empresas pequeñas así como también la importación de tela plana el cual se realizan productos terminados los cuales son comercializados al por mayor y menor en distintos puntos así como también la distribución de tela por rollo y o metraje.

3.5 Información económica y financiera de la empresa

La empresa textil káiser S.A.C. al ser no ser una empresa de sociedad anónima abierta no tiene la obligación de brindar el mínimo tipo de información financiera siendo las

políticas establecidas por el dueño (gerente general) y accionista. Ya que esto podría ser objeto de mal uso, afectando negativamente la trayectoria de la empresa.

3.6 Proyectos actuales

En la actualidad textil káiser tiene como proyecto la confección y producción a gran escala para la exportación a Chile, situando de esta manera una sucursal en la región Tacna como punto estratégico para la importación de la tela y darle el valor agregado de la confección y su posterior exportación.

3.7 Perspectiva empresarial

La perspectiva de la empresa textil káiser es desarrollarse a profundidad en el campo en el cual brinda servicio para el cual la empresa hará uso de métodos el cual le permitirá más altos en la producción y diversificación de otros productos para el mercado textil de gamarra. De esta manera obtener mayor participación y compromiso en colaboración con sus trabajadores.

CAPÍTULO IV
TRABAJO DE CAMPO

4.1 Diagnóstico cuantitativo

Tabla 3

Involucramiento laboral

Descripción	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	4	13,3
Regular	17	56,6
Alto	9	30,0
Total	30	100,0

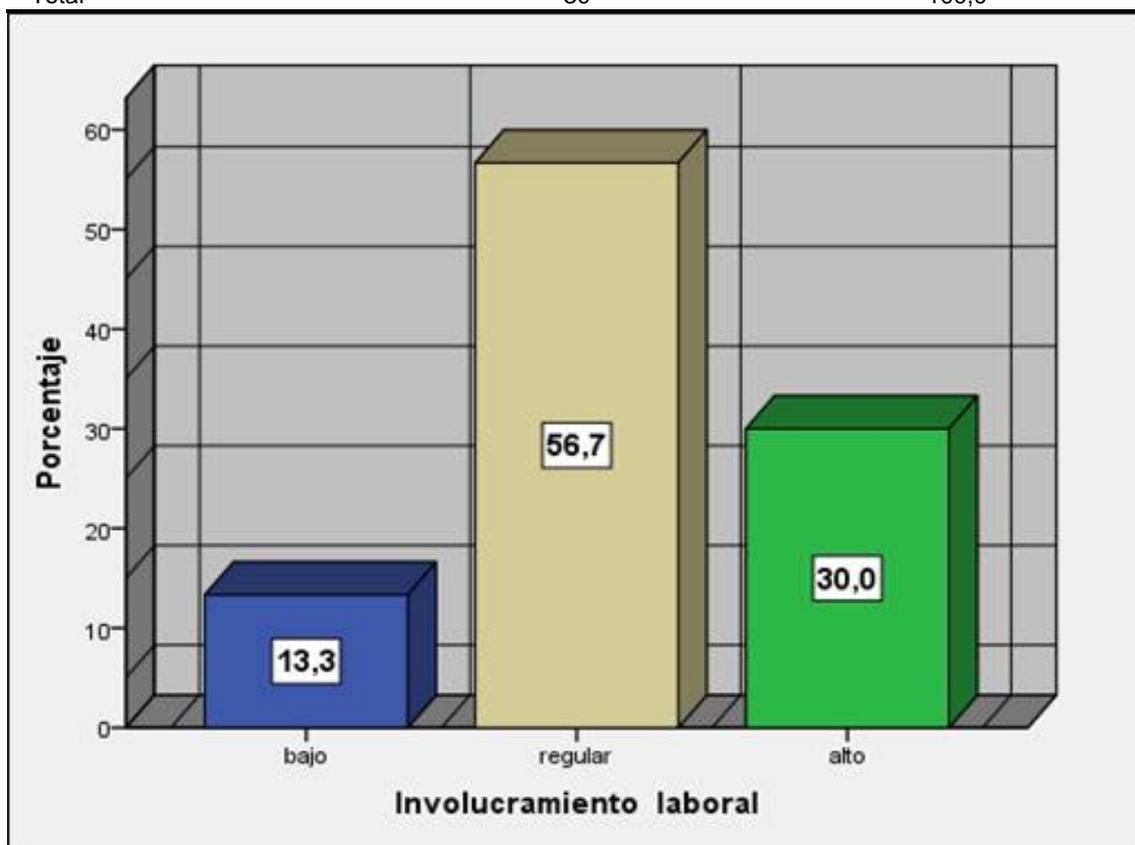
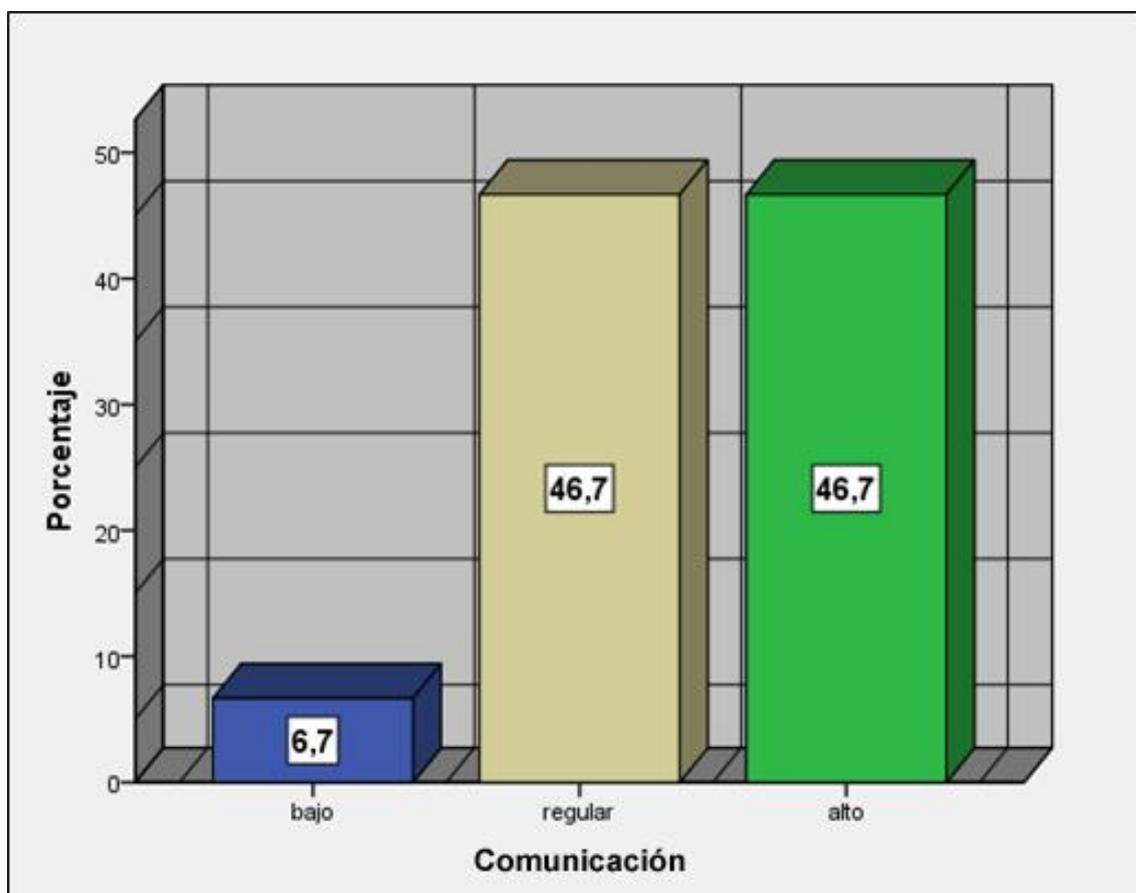


Figura 3. Gráfico de barras de Involucramiento laboral.

En la tabla 1 y figura 1, muestra el involucramiento laboral. Se observa que, del total de encuestados, el 56,7% de la muestra lo componen trabajadores de inclinación regular, mientras que el 30 % lo componen trabajadores de inclinación alto y el 13,3% lo componen trabajadores de inclinación bajo.

Tabla 4*Comunicación*

Descripción	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	2	6,7
Regular	14	46,7
Alto	14	46,7
Total	30	100,0

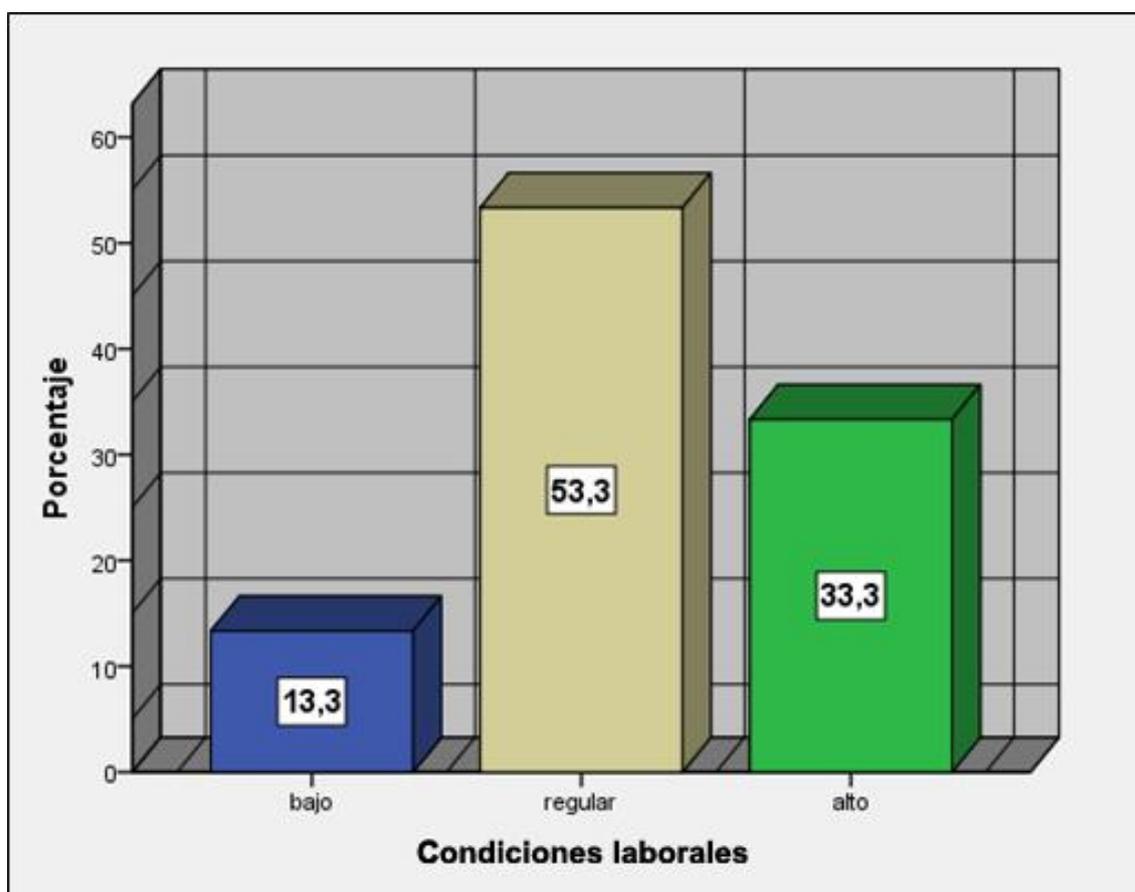
**Figura 4.** Gráfico de barras de Comunicación

En la tabla 2 y figura 2, presenta la comunicación. Se observa que, del total de encuestados, el 46,7% de la muestra lo componen trabajadores de inclinación regular, mientras que el 46,7 % lo componen trabajadores de inclinación alto y el 6,7% lo componen trabajadores de inclinación bajo.

Tabla 5

Condiciones laborales

Descripción	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	4	13,3
Regular	16	53,3
Alto	10	33,3
Total	30	100,0

**Figura 5.** Gráfico de barras de Condiciones laborales.

En la tabla 3 y figura 3, muestra condiciones laborales. Se observa que, del total de encuestados, el 53,3% de la muestra lo componen trabajadores de inclinación regular, mientras que el 33,3 % lo componen trabajadores de inclinación alto y el 13,3% lo componen trabajadores de inclinación bajo.

Tabla 6

Clima laboral

Descripción	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	3,3
Regular	21	70,0
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

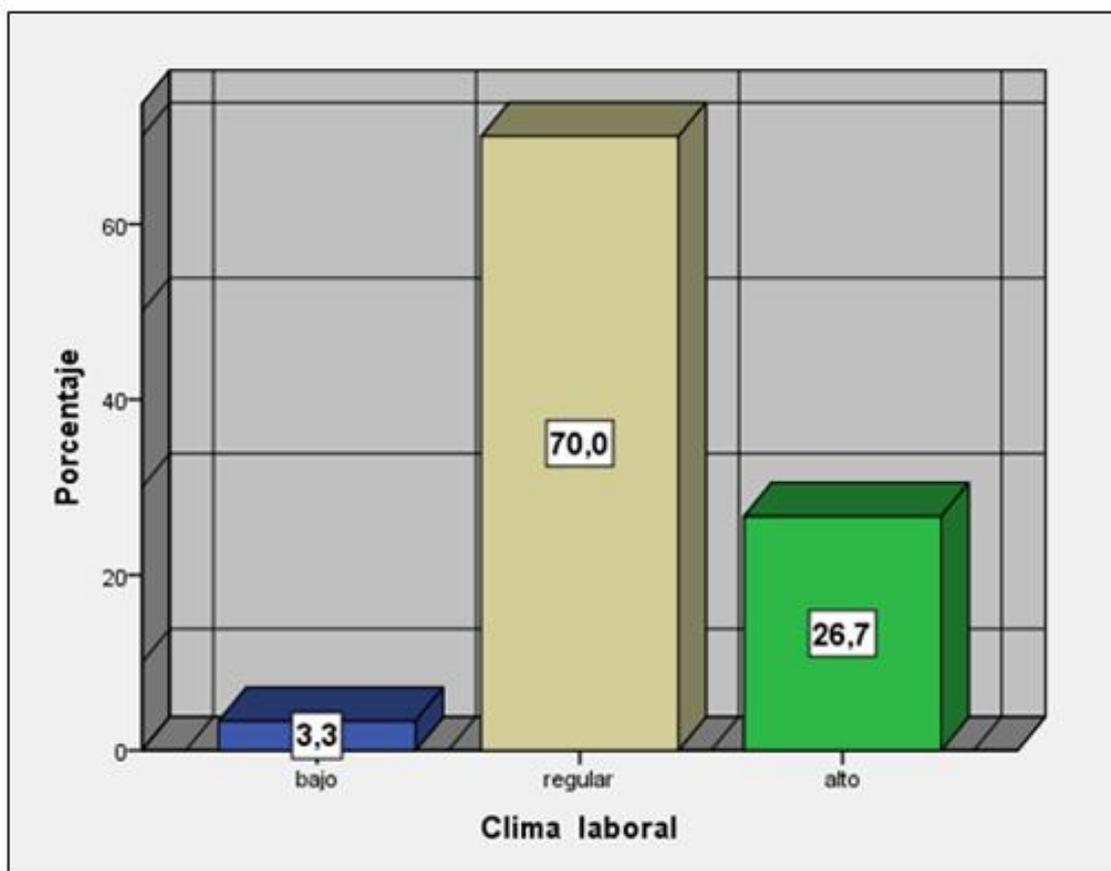


Figura 6. Gráfico de barras de Clima laboral.

En la tabla 4 y figura 4 muestra el clima laboral. Se observa que, del total de encuestados, el 70,0% de la muestra lo componen trabajadores de inclinación regular, mientras que el 26,7 % lo componen trabajadores de inclinación alto y el 3,3% lo componen trabajadores de inclinación baja.

4.2 Diagnóstico cualitativo

Preguntas de la entrevista	Entrevistados			Codificación	Categoría Emergente	Conclusiones aproximativas
	Sujeto 1 Gerente General	Sujeto 2 Accionista	Sujeto 3 Trabajador			
<p>Sujeto 1,2</p> <p>¿Usted considera que les brinda a sus trabajadores un alto nivel de compromiso para el</p>	<p>Yo considero que si entrego a mis trabajadores un alto compromiso para trabajo, porque los comprometo con la productividad que tan eficientes y eficaces son en relación al producto, la producción respecto a la cantidad sé que pone de meta para el día, semana</p>	<p>Sí, porque les hacemos entender que ellos son parte importante de la empresa y el rol que ellos tienen está en la producción, la cual es la base de la empresa, los</p>	<p>Bueno yo tengo laborando en esta empresa por más de 4 años, y sobre la carga de trabajo diría que es de acuerdo a las campañas ya que es ahí es donde tenemos más ocupadas las</p>	<p>C1: Productividad eficiente y eficaz</p> <p>C2: Producción de calidad</p> <p>C3: Compromiso laboral</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>El gerente general, la accionista y uno de los trabajadores indican que en la empresa textil káiser S.A.C. indican que el alto nivel de compromiso para el trabajo está relacionado con productividad eficiente y eficaz el cual a su vez genera una</p>

<p>trabajo? ¿Y porque?</p> <p>Sujeto 3</p> <p>¿Siente usted justa la distribución de carga de trabajo que tienen ustedes en su área?</p>	<p>y/o mes. El compromiso en la productividad y en la producción necesaria para el producto final, esto es la base importante del progreso de textil káiser que nos diferencia en el mercado gamarrino</p>	<p>comprometemos constantemente con nuevos retos de producción de calidad. Les hacemos saber que a través de su trabajo en los productos ellos serán reconocidos en el mercado.</p>	<p>semana de trabajo, pasadas las campañas se siente la diferencia en el trabajo es manejable, por otro lado creo que cada uno de nosotros tiene un compromiso laboral con la empresa.</p>			<p>producción de calidad en los productos finales y compromiso laboral generando así una satisfacción laboral favorable para los trabajadores.</p>
---	--	--	---	--	--	--

<p>Sujeto 1,2</p> <p>¿Usted cree que hace una correcta distribución de carga laboral con sus trabajadores? ¿Y porque?</p>	<p>Si, los trabajadores laboran de acuerdo a como se realizan las ventas, cada uno debe realizar su trabajo independientemente de otro, cada uno se encarga de hacer lo que se le encomienda u ordena, su carga de trabajo solo se limita a lo que cada uno de ellos está especializado, que tú le encargues a otro trabajador realizar una labor distinta genera pérdida de tiempo.</p>	<p>Sí, porque como participe de la empresa textil káiser, puedo decir que los trabajadores tienen una carga de trabajo de acuerdo a su especialidad laboral, para no llevarlos al estrés laboral por distintas funciones y</p>	<p>Si, como uno de los trabajadores de esta empresa el tiempo que necesitamos para elaborar los productos es adecuado y supervisado por nuestros superiores estando conformes ellos mismo, porque creo que al manipular los</p>	<p>C1: Tiempo optimo</p> <p>C2: Estrés laboral</p> <p>C3: Problemas con el producto</p>	<p>Estrés laboral</p>	<p>El gerente general, la accionista y uno de los trabajadores manifiestan que la distribución de carga laboral genera un tiempo optimo el cual se ve reflejado en la elaboración de los productos pero en ocasiones también se presentan problemas con el producto por algún trabajador de la empresa con problemas</p>
--	---	--	---	--	------------------------------	--

<p>Sujeto 3</p> <p>¿Usted se siente conforme con el tiempo que brinda para realizar sus trabajos?</p>	<p>El trabajador solo debe estar ocupado en la especialidad en la que más se desenvuelve, para optimizar su tiempo y buscar la productividad óptima, por eso es que se cataloga a cada uno en su trabajo</p>	<p>están limitadas a sus horas de trabajado, si se decide cambiar la forma de trabajo primero se llega a un acuerdo con el trabajador.</p>	<p>tiempos tendríamos problemas con los productos que hacemos por otro lado siempre coordinamos en tiempo adecuado para la confección de acuerdo al tipo de producto y la cantidad.</p>		<p>internos o externos a la empresa que muchas veces no son previstos, podemos decir que esto se ve relacionado con el estrés laboral.</p>
--	---	--	---	--	--

<p>Sujeto 1,2</p> <p>¿Qué tipo de información usted fomenta para que sus colaborador es realicen su trabajo?</p> <p>Sujeto 3</p>	<p>Básicamente la información que brindo a mis trabajadores todos los días al inicio del día laboral es como mejorar las metas de producción, el llevar un adecuado control de insumos, charlas de cómo tener el cuidado y mantenimiento de su equipo de trabajo, de cómo llevar adecuadamente su equipo de protección y lo importante que es para su salud, capacitaciones</p>	<p>Como participe de la empresa, la información que comparto o difundo con los trabajadores es sobre el trabajo en equipo lo importante que es para ellos, cuidado de sus materiales de trabajo, el uso obligatorio de equipo de</p>	<p>Yo creo que la comunicación es importante entre nosotros y nuestro jefe, normalmente nuestra comunicación es fluida pero suele tener inconveniente cuando un recién llegado ingresa a trabajar con nosotros es ahí donde surgen los</p>	<p>C1:</p> <p>Capacitaciones</p> <p>C2: Trabajo de equipo</p> <p>C3: Tipo de lenguaje</p>	<p>Capacitación</p>	<p>el gerente general, la accionista y uno de los trabajadores manifiestan la información es difundida a través de la capacitación en el cual se difunde temas con interés para los trabajadores el cual se refleja en el trabajo de equipo , así mismo uno de los trabajadores indica que la fluidez de le comunicación entre</p>
--	---	--	--	---	----------------------------	--

<p>¿En el grupo que usted maneja siente que la comunicaci3n fluye entre ellos?</p>	<p>semanales y mensuales para alg3n nuevo trabajador sobre el manejo de la maquinaria. Brindo una charla de motivaci3n, para mejorar las ventas, atenci3n, hacer una cl3nica de ventas. Uno se pone de cliente y otro de vendedor optimizar eso y tratar cada d3a ser el mejor pulir en el tiempo lo m3s que se pueda para brindar una mejor atenci3n al cliente.</p>	<p>protecci3n, la producci3n semanal, nuevas formas de realizar su trabajo</p>	<p>problemas porque tenemos que adecuarlo al lenguaje que manejamos, ya que los productos que realizamos requiere la participaci3n de varios de nosotros para su terminado final.</p>			<p>su equipo de trabajo es al tipo de lenguaje que ellos manejan, lo que se busca es incluir esto con mayor profundidad en las capacitaciones</p>
--	---	--	---	--	--	---

<p>Sujeto 1,2</p> <p>¿Usted brinda buenos materiales, equipo e infraestructura para sus trabajadores ?</p>	<p>Si, para que mis trabajadores tengan un buen ambiente de trabajo, la empresa textil káiser cuenta con maquinarias de marcas reconocidas especializadas en el rubro del trabajo. Referente a los materiales de protección e insumos se adquieren los más buenos ya que esto</p>	<p>Si, como inversionista en la empresa ponemos a disposición de los trabajadores buenos materiales, equipo e infraestructura porque creo es lo</p>	<p>En la empresa y área de trabajo creo que lo que mejoraría seria la infraestructura para facilitarnos el manipuleo de productos, también es necesario tener los materiales lo más</p>	<p>C:1 Ambiente de trabajo</p> <p>C2: Inestabilidad de producción</p> <p>C3: Rendimiento</p>	<p>Factores de riesgo laboral</p>	<p>El gerente general, la accionista y uno de los trabajadores de la empresa textil káiser manifiestan que los materiales, equipo de trabajo e infraestructura brindado les genera un buen ambiente de trabajo pero también está presente la</p>
<p>Sujeto 3</p> <p>¿Qué aspectos</p>	<p>evitara percances laborales, con la infraestructura mis trabajadores cuentan con un espacio adecuado con</p>	<p>esencial en una empresa, para ellos les será más fácil realizar</p>	<p>accesible posible, también aumentar el sistema de ventilación para</p>			<p>inestabilidad de producción, uno de los trabajadores argumenta que el descontento de</p>

<p>materiales, equipo e infraestructura usted mejoraría para los trabajadores a su cargo?</p>	<p>iluminación, ventilación y servicios básicos para su comodidad y desempeño en el trabajo.</p>	<p>su trabajo sin contratiempo y evitar inestabilidad en la producción por el uso de materiales o equipos defectuosos.</p>	<p>mejorar nuestro rendimiento en el proceso de elaboración de los productos</p>			<p>los trabajadores respecto a los materiales, equipo e infraestructura, la infraestructura es lo que priorizarían para su mejoramiento porque esto influirá en su rendimiento. Todo esto se reflejado con leves factores de riesgo laboral los cuales tienen ser subsanados.</p>
---	---	---	--	--	--	---

<p>Sujeto 1,2</p> <p>¿Usted cree que las remuneraciones que brinda a sus trabajadores están al nivel de mercado?</p>	<p>Sí, yo pienso que a mis trabajadores les brindo un salario igual al nivel del mercado o superior y que está por encima del salario mínimo, en textil káiser ellos laboral sus ocho horas como es debido, a diferencia de muchas de las empresas del mercado gamarrino que tienen otras</p>	<p>En mi opinión la remuneración salarial que les brindamos a los trabajadores cumple con las expectativas de ellos mismos. Ya que el mercado de gamarra es amplio existe diferentes tipos de pagos, como empresa nos</p>	<p>Cuando se presenta algún descontento entre mis compañeros lo usual es hablarlo entre nosotros para solucionarlo, usualmente esto suele pasar con los trabajadores nuevos ya requieren de una o dos semanas para</p>	<p>C1: Remuneración</p> <p>C2: Tipos de pagos</p> <p>C3: Ritmo de trabajo</p>	<p>Remuneración</p>	<p>El gerente general, la accionista de la empresa textil káiser manifiestan q las remuneraciones son favorables para sus trabajadores porque fomentan diferentes tipos de pago para el beneficio de ellos mismos. Uno de los trabajadores indica que el manejo del descontento de sus compañeros se evita</p>
<p>Sujeto 3</p> <p>¿Cómo maneja el</p>	<p>políticas de pago que yo sé por experiencias de mis trabajadores.</p>	<p>amplio existe diferentes tipos de pagos, como empresa nos</p>	<p>nuevos ya requieren de una o dos semanas para</p>			

<p>descontento si lo hay de los trabajadores a su cargo respecto a las condiciones laborales?</p>		<p>preocupamos por los trabajadores ya que su sueldo es el sustento para ellos y sus familias.</p>	<p>adaptarse al ritmo del trabajo</p>			<p>con un adecuado ritmo de trabajo. Es así que la adecuada remuneración a los trabajadores se verá reflejada pasivamente para la empresa.</p>
---	--	--	---------------------------------------	--	--	--

4.3 Triangulación de datos: Diagnostico final

Esta investigación se realizó en el año 2016 en la empresa textil káiser S.A.C. de Lima ubicada en el distrito de la Victoria – Gamarra, en este estudio se aplicó una encuesta (cuantitativo) y posteriormente una entrevista (cualitativa). La encuesta estuvo conformada por 15 ítems los cuales fueron divididos en tres dimensiones: cinco preguntas se enfocaron a involucramiento laboral, cinco preguntas a comunicación y cinco preguntas dirigidas a condiciones laborales. Se hizo aplicando la escala de Likert para la marcación de su respuesta; estas encuestas fueron aplicadas a 30 trabajadores. En relación a la entrevista fueron conformadas por diez preguntas abiertas, se aplicaron cinco preguntas ambas para el gerente general y la accionista de y cinco preguntas para uno de los trabajadores.

Respecto al clima laboral el 70 % de la población se ubica en el nivel regular, 26,7% en el nivel alto y 3,3% en el nivel bajo, esto indica que el clima laboral es regularmente positivo, esto se debería a que como lo menciona el gerente general, la accionista y el trabajador ha habido un mejoramiento del clima laboral, pero aún persisten dificultades para poder alcanzar un adecuado nivel favorable donde a los trabajadores se les permita desempeñarse adecuadamente en la elaboración de los productos textiles en tela plana.

Concerniente a la dimensión involucramiento laboral, siendo una de las dimensiones del clima laboral, el 30 % del total de encuestados obtuvo un nivel alto, mientras que el 56,7 % de los encuestados se inclina en un nivel regular y finalizando el 13,3% obtuvo un nivel bajo. Cabe resaltar lo dicho anteriormente los resultados obtenidos

de nivel medio y alto señalarían que el grupo de trabajadores indican estar comprometidos con su labor como colaboradores pero con ciertas dificultades, como lo señaló el gerente general y la accionista, ya que a los trabajadores les preocupa el crecimiento de la empresa, para lo cual la empresa textil al apreciar el interés de los trabajadores la empresa interviene con reconocimientos verbales y monetarios.

Es necesario resaltar que los trabajadores generan el compromiso en muchos casos sin el respaldo de sus superiores ya que ellos tienen oportunidades de nuevos conocimientos laborales y un emprendimiento individual futuro. En lo que concierne al bajo nivel de involucramiento laboral de los trabajadores nos da a entender que esos trabajadores solo actúan por el recurso monetario y no se sienten realmente identificados con la empresa y ven en la empresa una permanencia pasajera siendo incapaces de generar aportes positivos tanto para la empresa y solución de problemas.

Concerniente a la dimensión comunicación, siendo una de las dimensiones del clima laboral, el 46,7% del total de encuestados indican un nivel alto, mientras el 46,7% de los encuestados se ubicó en un nivel regular y el 6,7% indica un nivel bajo. Cabe indicar que respecto a los resultados regular y alto señala que este grupo de trabajadores de la empresa textil que hay una opinión dividida igualmente en los resultados obtenidos, la empresa textil presenta una comunicación vertical como lo indica el gerente general y la accionista manifestándose de esta manera que la comunicación es ascendente y descendente entre los mismos trabajadores con antigüedad laboral y nuevos ingresantes mediante distintos canales de comunicación sin dejar atrás la jerarquía y normas internas

existentes. Ya que al a ver opiniones divididas algunos grupos de trabajadores tendrían mayor afinidad con el gerente general y otro grupo lo sería con la accionista.

En cambio a los resultados de nivel bajo obtenidos se apreció que existe problemas en la comunicación interna como lo señala el gerente general, que si bien se aprecia la existencia de canales de comunicación, estaría inclinado con mayor frecuencia a los trabajadores porque ellos en su entorno laboral tienden a usar lenguaje propio ya que aducen que a ellos les facilita y mejora su tiempo de productividad, uno de los trabajadores señalo que al no adaptarse a estos tipo de lenguaje perjudica la dinámica y la fluidez de información que ellos necesitan y que muchas veces suelen entorpecer la agilidad que ellos requieren para la elaboración de los productos, esto sería ocasionado en su mayoría por los nuevos trabajadores que ingresan a laborar a la empresa. Una buena comunicación es parte fundamental de una cultura organizacional.

Concerniente a la dimensión condiciones laborales, siendo una de las dimensiones del clima laboral, el 33,3% del total de encuestados obtuvo un nivel alto, mientras que el 53,3% de encuestados se inclinan a un nivel regular y el 13,3% logro un Nivel bajo. De lo mencionado anteriormente respecto a los resultados alto y regular, indica que el grupo que conforman estos trabajadores expresan que la empresa textil les otorgan buenas condiciones laborales, como lo reafirma el gerente general, la accionista y uno de los trabajadores indican que las remuneración son puntuales y por encima de lo que el mercado gamarrino ofrece, los horarios son respetados y se exige el uso materiales de protección para la prevención de enfermedades y/o malestares futuros.

Sin embargo respecto a los resultados de nivel bajo se observa que las condiciones laborales relacionadas a los materiales, herramientas e infraestructura necesarios para realizar las labores encomendadas, indican que la infraestructura es uno de los puntos que levemente es débil según los trabajadores ya que esto a ellos les genera una congestión y desorden con respecto a los productos dificultando en ocasiones progreso masivo de los productos a elaborar y posteriormente también aquejan la poca accesibilidad para con los materiales de uso básico.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN
“COACHING EMPRESARIAL Y CAPACITACION
TECNICA PARA LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA TEXTIL KAISER S.A.C.”

5.1 Fundamentos de la propuesta

Para una empresa u organización los trabajadores son la base fundamental para su progreso en el amplio mercado global son la esencia misma de calidad de un servicio o producto, de ellos depende el progreso, continuidad de proyectos y planes futuros que la empresa quiera realizar. Chiavenato (2011), argumenta que las organizaciones u empresas deben valorar a las personas como tales y no solo como recursos empresariales. Es así que como parte de este valor las organizaciones deben asegurar el bienestar general de sus trabajadores a través de una buena gestión de clima laboral que permita a los trabajadores dar al cien por ciento de sí mismo.

El clima laboral y sus dimensiones, señalan que la empresa textil káiser S.A.C. evidenció la existencia de un nivel regular respecto a sus trabajadores con las dimensiones estudiadas, alcanzar un nivel adecuado es lo que requiere para la empresa, siendo así se deberá de tomar ciertas acciones para mejorar cada dimensión en conjunto para el clima laboral.

Respecto al estudio de la dimensión involucramiento laboral, la empresa textil káiser S.A.C. no se realiza alguna labor que vaya más allá de lo que los resultados muestran para establecer mecanismos que promuevan o fomenten la participación adecuada de los trabajadores, razón por la cual los trabajadores presentaron regular identificación con la empresa. Generando abandono de libertad en los trabajadores que sienten que no tienen la confianza necesaria para realizar determinada tarea, evidenciándose de esta manera la regular disposición de los trabajadores con la empresa textil. Deloitte Perú (2015) indica que el 87 % de los

líderes de recursos humanos y negocios a nivel mundial considera que la falta de compromiso de los colaboradores es el principal problema que afrontan las empresas u compañías. Alcanzar un adecuado involucramiento laboral de los trabajadores permitiría a la identificación y compromiso es su totalidad de ellos mismos, de esta manera modificando proactivamente el ambiente laboral y el desempeño de equipo de trabajadores generando cambios satisfactorios para el interés de la empresa.

Respecto al caso de la dimensión comunicación, evidencia la empresa textil káiser que posee canales de comunicación pero no están adecuadamente estructurados ya que en algunos casos presentan dificultades entre empleado a empleado y superior quedando vacíos de dudas, generando inadecuada fluidez de información. Se observó que los altos mandos de la empresa textil fomentan una comunicación vertical que en muchos casos para los nuevos trabajadores presentan dificultades, generando confusión sobre los objetivos de la empresa

La comunicación organizacional es claramente una de las disciplinas de mayor crecimiento y sostenibilidad en las empresas de la actualidad. Chavarría (2013), menciona que una mala comunicación en el trabajo supone “un desgaste emocional y empeora el clima hasta provocar desmotivación e insatisfacción laboral difíciles de corregir” (p.91).

La comunicación en la empresa textil káiser toma un papel muy importante porque se refleja en el estado emocional de los trabajadores que a su vez

posteriormente será reflejado en las cadenas de producción y calidad de servicio que brinda la empresa.

Respecto al caso de la dimensión condiciones laborales, la empresa textil brinda a sus trabajadores equipo de protección y seguridad necesarias para que realizar sus funciones con total normalidad, las remuneraciones son adecuadas de acuerdo al mercado competitivo así como también las herramientas las cuales por tener un periodo largo de vida útil no genera inconvenientes. En cambio las condiciones ligadas a la infraestructura y materiales para el adecuado cumplimiento de su labor se observa que no está bien distribuido, debido a que en ocasiones la mala organización y distribución de los materiales genera retrasos en la cadena de producción. Luego también la infraestructura no se encuentra proporcionalmente adecuada para albergar materia prima es ciertos periodos donde dificulta una circulación rápida.

Estas notorias deficiencias para un futuro próximo irán generando, estrés laboral, incomodidad y bajo rendimiento en sus funciones. Según Palma (2004), indica que “el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (p.4).

Indica que la empresa para preservar una estabilidad tanto interna y externa debe brindar todos los elementos materiales necesarios para evitar daños físicos e internos a los trabajadores para el adecuado manejo de tareas encomendadas.

Propósito de la propuesta

Según lo expuesto anteriormente, principios y teorías descritos, el propósito fundamental es proponer un modelo de Coaching Empresarial para lograr un desempeño eficiente en los empleados de la empresa textil káiser, mediante la capacitación y entrenamiento al gerente general y accionista que al finalizar ellos estarán muy capaces también de capacitar a sus trabajadores cuando sea necesario, además de una capacitación técnica para el mantenimiento de las herramientas de trabajo. Con la finalidad que sea una herramienta de utilidad para la empresa Se sugerirá propuestas prácticas y concretas con la finalidad de implementarse y ejecutarse los más pronto en la empresa.

Importancia y beneficios dela propuesta

Luego de haber analizado la empresa textil káiser S.A.C. Se ha permitido identificar la falta de un modelo coaching empresarial aplicando técnicas modernas de liderazgo que permitirá al gerente general, accionista y trabajador actualizar sus conceptos teóricos y prácticos llegando así a un proceso organizado para logra un desempeño eficiente con los trabajadores.

Esta propuesta mejorara:

Para la empresa: en la medida que las empresas textiles de gamarra van evolucionando y se vuelven más competitivos, la empresa textil káiser desarrollara íntegramente el

prestigio y la reputación, el interés de potenciales clientes, la participación amplia en el mercado textil.

Para los trabajadores: debido a que son parte fundamental de toda la empresa el coaching empresarial ayudara a una integración que dará la oportunidad de demostrar en los trabajadores todo sus conocimientos, habilidades, destrezas, motivación, y desarrollo en su área correspondiente, sin olvidar en el compromiso laboral, la comunicación, oportunidades personales, y mejoras de sus condiciones laborales.

Para el servicio: la calidad de los productos en términos y acabados serán superiores, la producción será de manera organizada y programada según se requiera

Plan de acción de la propuesta

Al fin de mejorar el clima laboral de la empresa textil kaiser. Hasta alcanzar un nivel adecuado, se plantea el siguiente objetivo.

5.2 Objetivos de la propuesta

Proponer un modelo de coaching empresarial para lograr un desempeño eficiente en los trabajadores de la empresa textil kaiser S.A.C.

Implementar una capacitación técnica para llevar un adecuado mantenimiento de maquinaria de trabajo.

5.3 Problema

Esta investigación se realizó en la empresa textil kaiser S.A.C. en este estudio se observó su clima laboral y dimensiones relacionadas a la empresa. Respecto al clima

laboral el 70 % de la población se ubica en el nivel regular, 26,7% en el nivel alto y 3,3% en el nivel bajo, esto indica que el clima laboral es regularmente positivo, pero aún persisten dificultades para poder alcanzar un adecuado nivel favorable donde a los trabajadores se les permita desempeñarse adecuadamente en la elaboración de los productos textiles en tela plana.

La dimensión involucramiento laboral, siendo una de las dimensiones del clima laboral, el 30 % del total de encuestados obtuvo un nivel alto, mientras que el 56,7 % de los encuestados se inclina en un nivel regular y finalizando el 13,3% obtuvo un nivel bajo. Cabe resaltar lo dicho anteriormente los resultados obtenidos de nivel medio y alto señalarían que el grupo de trabajadores indican estar comprometidos con su labor como colaboradores pero con ciertas dificultades.

La dimensión comunicación, siendo una de las dimensiones del clima laboral, el 46,7% del total de encuestados indican un nivel alto, mientras el 46,7% de los encuestados se ubicó en un nivel regular y el 6,7% indica un nivel bajo, en los resultados obtenidos, la empresa textil presenta una comunicación vertical. La comunicación es ascendente y descendente entre los mismos trabajadores con antigüedad laboral y nuevos ingresantes mediante distintos canales de comunicación sin dejar de lado la jerarquía y normas internas existentes.

La dimensión condiciones laborales, siendo una de las dimensiones del clima laboral, el 33,3% del total de encuestados obtuvo un nivel alto, mientras que el 53,3% de encuestados se inclinan a un nivel regular y el 13,3% logro un nivel bajo. Se observa que

las condiciones laborales relacionadas a los materiales, herramientas e infraestructura necesarios para realizar las labores encomendadas, indican que la infraestructura es uno de los puntos que levemente es débil según los trabajadores les generan una congestión y desorden con respecto a los productos.

5.4 Justificación

La propuesta para investigación es importante ya que permitirá resolver las carencias que presenta la empresa respecto al clima laboral en los trabajadores, ya que esto ha influido en la baja productividad de la empresa. Esta propuesta se trabajara en base al año 2016 ya que es donde se ha presentado una mínima e inadecuada productividad.

5.5 Resultados esperados

Según el indicador de involucramiento laboral en el cual se observó del total de encuestados, el 56,7% de la muestra lo componen trabajadores predisponen un nivel regular, mientras que el indicador comunicación del total de encuestados el 46,7% de la muestra lo componen trabajadores predisponen un nivel regular y finalizando con el indicador condiciones laborales del total de encuestados, el 53,3% de la muestra lo componen trabajadores de predisposición regular.

Se espera que al finalizar la aplicación de la propuesta en la empresa textil káiser, los indicadores mencionados anteriormente sus resultados tengan una proyección de crecimiento hasta un 80% para la empresa permitiendo así una funcionalidad más adecuada de la cual se observó anteriormente.

5.6 Plan de Actividades

ACTIVIDADES Tareas	RESPONSABLE	CONTENIDO	HORA	MATERIALES
<p>Actividad 1</p> <p>“Adopción de actitud frente a los cambios”</p> <p>Objetivo:</p> <p>Generar un cambio de actitud en el gerente y accionista.</p>	Instructor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipos de cambio. 2. Formación de actitudes. 3. Rol de actitudes en la vida cotidiana. 	2 hora	<p>Participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Manual de los temarios b. Libreta de anotaciones c. Lapicero
<p>Actividad 2</p> <p>“Seminario introducción del Coaching Empresarial”</p> <p>Objetivo:</p> <p>Brindar información básica y necesaria del Coaching Empresarial</p>	Instructor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intervenciones típicas del coaching empresarial. 2. Intervención de coaching para el liderazgo. 	6 horas	<p>Instructor:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Manual de los temarios b. Laptop c. Protector portátil d. Pizarra, plumón.

<p>“técnicas del coaching empresarial”</p> <p>Actividad 3</p> <p>Objetivo:</p> <p>Identificar en que momento debe ser aplicado las técnicas del coaching empresarial en el trabajo.</p>	<p>Instructor</p>	<p>1. ¿Qué es el feedback?</p> <p>1.1 Técnicas del feedback</p> <p>1.2 Como proporcionar un feedback eficiente</p> <p>1.3 Beneficios de la utilización del feedback</p> <p>2. Técnicas de la comunicación</p> <p>2.1 el arte de escuchar</p> <p>2.2 la comunicación no verbal</p>	<p>8 horas</p>	<p>Participantes:</p> <p>a. Manual de los temarios</p> <p>b. Libreta de anotaciones</p> <p>c. Lapicero</p> <p>Instructor:</p> <p>a. Manual de los temarios</p> <p>b. Laptop</p> <p>c. Protector portátil</p> <p>d. Pizarra, plumón.</p>
--	-------------------	---	----------------	---

<p>Actividad 4 “Coaching Empresarial en equipo”</p> <p>Objetivo:</p> <p>Mejorar el ambiente laboral, formando buenos equipos de trabajo</p>	<p>Instructor</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿en qué consiste un buen equipo? 2. ¿Cuándo son apropiados los equipos? 3. Características de los buenos equipos. 4. Beneficios de los buenos equipos 5. ¿Cómo formar un buen equipo? y la función del Coach. 6. Cualidades de un coach en equipo 	<p>8 horas</p>	<p>Participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Manual de los temarios b. Libreta de anotaciones c. Lapicero <p>Instructor:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Manual de los temarios b. Laptop c. Protector portátil d. Pizarra, plumón.
--	-------------------	---	----------------	---

Nota: la suma total son 24 horas, será llevado a cabo en las instalaciones de la empresa, los días sábados de 8:00 am a 10:00am durante 12 semanas, los participantes serán el gerente general y la accionista.

ACTIVIDADES Tareas	RESPONSABLE	CONTENIDO	HORA
<p>Actividad 1 “Capacitación técnica básica del cuidado y mantenimiento de máquinas de coser industrial.”</p> <p>Objetivo:</p> <p>Brindar del conocimiento práctico físico de adecuado a los trabajadores sobre las máquinas de coser industrial</p>	<p>Técnico certificado de “SOLU TEX PYME”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Como llevar a cabo correctamente la limpieza del motor y el cabezal. 2. Como cambiar adecuadamente el aceite. <ol style="list-style-type: none"> 2.1 reconocer los niveles de aceite de la maquina 2.2 regulación de puntadas. 3. como reconocer el tiempo de vida una correa. <ol style="list-style-type: none"> 3.1 como cambiar correctamente una correa. 3.2 como graduar correctamente el pedal 4. como realizar correctamente el cambio de la caja bobina. <ol style="list-style-type: none"> 4.1 como graduar correctamente la caja bobina. 4.2 como graduar correctamente la caja bobina con el gancho o garfio 5. como regular adecuadamente el tornillo de presión de pie de prénsatelas. <ol style="list-style-type: none"> 5.1 como regular adecuadamente el tornillo del pie prénsatelas. 5.2 como regular adecuadamente el regulador de la tensión del hilo. 5.3 como regular el ancho de la puntada y la posición de la aguja. 	<p>10 horas</p>

Nota: la suma total son 10 horas, será llevado a cabo en las instalaciones de la empresa, los días lunes y viernes de 9:00 am a 10:00 am. Durante 5 semanas, los participantes serán los trabajadores de la empresa.

5.7 Presupuesto

Propuesta	Cantidad	Soles Unitario	Total Soles
Coaching empresarial y capacitación técnica para los trabajadores de la empresa textil káiser			
Manual de capacitación coaching	2	S/. 50.00	-S/. 100.00
Separatas capacitación técnica	900	S/. 0.10	-S/. 90.00
Lapiceros	30	S/. 0.50	-S/. 15.00
Movilidad	2	S/. 400.00	-S/. 800.00
Imprevistos	1	S/. 100.00	-S/. 100.00
Plumones	5	S/. 3.00	-S/. 15.00
Pizarra	1	S/. 150.00	-S/. 150.00
Separatas retroalimentación de coaching	1800	S/. 0.10	-S/. 180.00
Contratar especialistas en el tema			
Coach especializado en el tema	1	S/. 4,000.00	-S/. 4,000.00
Técnico especializado en el tema	1	S/. 2,500.00	-S/. 2,500.00
Máquinas de Sistema			
Laptop	1	S/. 2,500.00	-S/. 2,500.00
Máquina, protector portátil	1	S/. 3,000.00	-S/. 3,000.00
Total de presupuestó gasto único			-S/. 13,450.00

Nota: este presupuesto es para el gerente, accionista y sus trabajadores

5.8 Diagrama de Gantt/Pert CPM

Actividad	Fecha inicio	Fecha fin	Duración
Proyecto CE	04/02/2017	22/04/2017	63 días
Actividad 1	04/02/2017	11/02/2017	7 días
Actividad 2	11/02/2017	25/02/2017	14 días
Actividad 3	04/03/2017	25/03/2017	21 días
Actividad 4	01/04/2017	22/04/2017	21 días
Hito de finalización	22/04/2017	22/04/2017	0

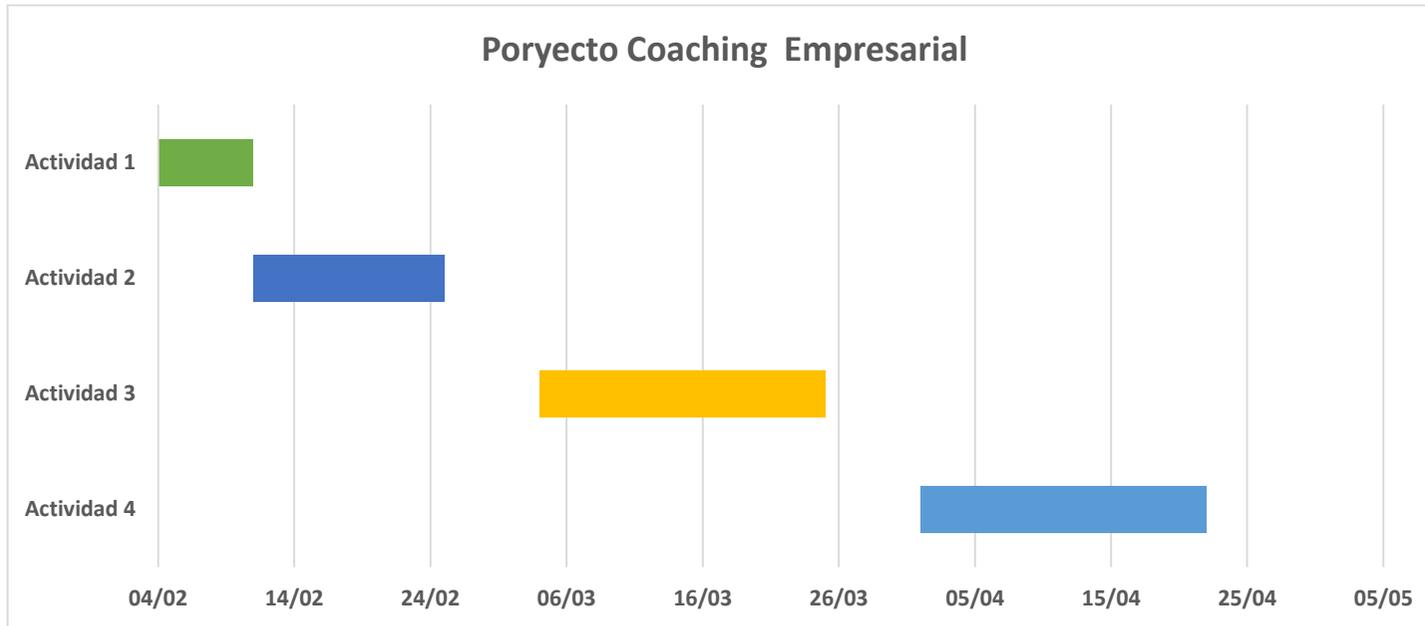
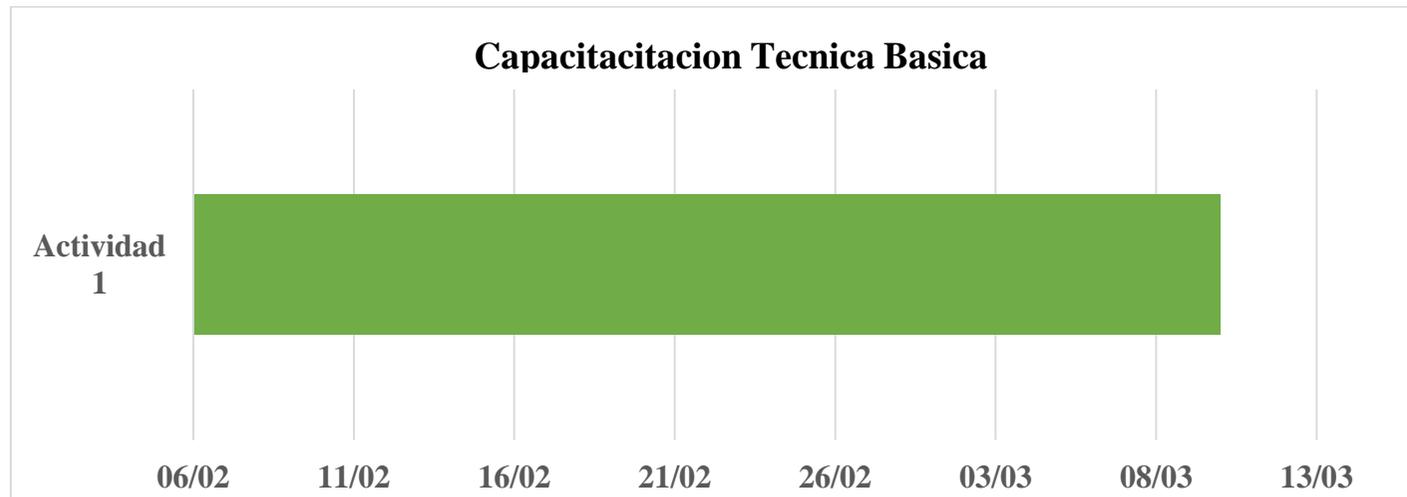


Diagrama de Gantt de Capacitación técnica

Actividad	Fecha inicio	Fecha fin	Duración
Actividad 1	06/02/2017	10/03/2017	32 días



5.9 Flujo de caja en un plazo de cinco años considerando tres escenarios

Producción Meta mensual	7,000.00
Precio	S/. 6.01
Crecimiento de ventas	8% anualmente

FLUJO DE CAJA						
AÑOS	0	1	2	3	4	5
Unidades producidas anualmente		84000	90720	97978	105816	114281
Total de Ingresos		S/. 505,020.00	S/. 545,421.60	S/. 589,055.33	S/. 636,179.75	S/. 687,074.13
COSTOS DE VENTAS						
Compra de Materia Prima						
Importación		S/. 204,000.00	S/. 220,320.00	S/. 237,945.60	S/. 256,981.25	S/. 277,539.75
(=)Total Costos de Producción		S/. 204,000.00	S/. 220,320.00	S/. 237,945.60	S/. 256,981.25	S/. 277,539.75
UTILIDAD BRUTA		S/. 301,020.00	S/. 325,101.60	S/. 351,109.73	S/. 379,198.51	S/. 409,534.39
COSTOS VARIABLES						
Material Directo		S/. 34,200.00	S/. 36,936.00	S/. 39,890.88	S/. 43,082.15	S/. 46,528.72
MOD		S/. 42,000.00	S/. 45,360.00	S/. 48,988.80	S/. 52,907.90	S/. 57,140.54
Comisiones		S/. 5,250.00	S/. 5,670.00	S/. 6,123.60	S/. 6,613.49	S/. 7,142.57
COSTOS FIJOS						
Gastos Generales (luz, agua, Teléfono)		S/. 6,562.50	S/. 7,087.50	S/. 7,654.50	S/. 8,266.86	S/. 8,928.21
Seguridad		S/. 2,625.00	S/. 2,835.00	S/. 3,061.80	S/. 3,306.74	S/. 3,571.28
Transporte		S/. 5,250.00	S/. 5,670.00	S/. 6,123.60	S/. 6,613.49	S/. 7,142.57

Servicio Técnico		S/. 4,200.00	S/. 4,536.00	S/. 4,898.88	S/. 5,290.79	S/. 5,714.05
Soporte Técnico		S/. 7,875.00	S/. 8,505.00	S/. 9,185.40	S/. 9,920.23	S/. 10,713.85
Gastos de Publicidad		S/. 3,500.00	S/. 3,780.00	S/. 4,082.40	S/. 4,408.99	S/. 4,761.71
Gastos Administrativo		S/. 700.00	S/. 756.00	S/. 816.48	S/. 881.80	S/. 952.34
Sueldos y Salarios		S/. 48,900.00	S/. 52,812.00	S/. 57,036.96	S/. 61,599.92	S/. 66,527.91
TOTAL COSTOS		S/. 161,062.50	S/. 173,947.50	S/. 187,863.30	S/. 202,892.36	S/. 219,123.75
UAI		S/. 139,957.50	S/. 151,154.10	S/. 163,246.43	S/. 176,306.14	S/. 190,410.63
Depreciación		S/. 3,675.00				
UTILIDAD NETA		S/. 136,282.50	S/. 147,479.10	S/. 159,571.43	S/. 172,631.14	S/. 186,735.63
UTILIDAD NETA		S/. 136,282.50	S/. 147,479.10	S/. 159,571.43	S/. 172,631.14	S/. 186,735.63
Depreciación		S/. 3,675.00				
inversión	S/. -280,200.00					
Flujo de Caja	S/. -280,200.00	S/. 139,957.50	S/. 151,154.10	S/. 163,246.43	S/. 176,306.14	S/. 190,410.63

TMAR	40%	tasa de rentabilidad establecida por la empresa
VAN	S/. 26,913.61	
TIR	47%	

ECENARIO PECIMISTA

Producción Meta mensual	7,000.00	baja
Precio	6.10	baja
Crecimiento de Ventas	8%	
Costos Variables	3%	suben
Costos Fijos	2%	suben
Inversión	5%	suben

FLUJO DE CAJA						
AÑOS	0	1	2	3	4	5
Unidades producidas anualmente		84000	90720	97978	105816	114281
Total de Ingresos		S/. 512,400.00	S/. 553,392.00	S/. 597,663.36	S/. 645,476.43	S/. 697,114.54
COSTOS DE VENTAS						
Compra de Materia Prima						
Importación (Variable)		S/. 210,120.00	S/. 226,929.60	S/. 245,083.97	S/. 264,690.69	S/. 285,865.94
(=)Total Costos de Producción		S/. 210,120.00	S/. 226,929.60	S/. 245,083.97	S/. 264,690.69	S/. 285,865.94
UTILIDAD BRUTA		S/. 302,280.00	S/. 326,462.40	S/. 352,579.39	S/. 380,785.74	S/. 411,248.60
COSTOS VARIABLES						
Material Directo		S/. 35,226.00	S/. 38,044.08	S/. 41,087.61	S/. 44,374.61	S/. 47,924.58
MOD		S/. 43,260.00	S/. 46,720.80	S/. 50,458.46	S/. 54,495.14	S/. 58,854.75
Comisiones		S/. 5,407.50	S/. 5,840.10	S/. 6,307.31	S/. 6,811.89	S/. 7,356.84
Implementación de Propuesta	S/. -13,450.00					
COSTOS FIJOS						
Gastos Generales (luz, agua, Teléfono)		S/. 6,693.75	S/. 7,229.25	S/. 7,807.59	S/. 8,432.20	S/. 9,106.77
Seguridad		S/. 2,677.50	S/. 2,891.70	S/. 3,123.04	S/. 3,372.88	S/. 3,642.71
Transporte		S/. 5,355.00	S/. 5,783.40	S/. 6,246.07	S/. 6,745.76	S/. 7,285.42
Servicio Técnico		S/. 4,284.00	S/. 4,626.72	S/. 4,996.86	S/. 5,396.61	S/. 5,828.33
Soporte Técnico		S/. 8,032.50	S/. 8,675.10	S/. 9,369.11	S/. 10,118.64	S/. 10,928.13
Gastos de Publicidad		S/. 3,570.00	S/. 3,855.60	S/. 4,164.05	S/. 4,497.17	S/. 4,856.95
Gastos Administrativo		S/. 714.00	S/. 771.12	S/. 832.81	S/. 899.43	S/. 971.39

Sueldos y Salarios		S/. 49,878.00	S/. 53,868.24	S/. 58,177.70	S/. 62,831.92	S/. 67,858.47
TOTAL COSTOS		S/. 165,098.25	S/. 178,306.11	S/. 192,570.60	S/. 207,976.25	S/. 224,614.35
UAI		S/. 137,181.75	S/. 148,156.29	S/. 160,008.79	S/. 172,809.50	S/. 186,634.26
Depreciación		S/. 3,675.00				
UTILIDAD NETA		S/. 133,506.75	S/. 144,481.29	S/. 156,333.79	S/. 169,134.50	S/. 182,959.26
UTILIDAD NETA		S/. 133,506.75	S/. 144,481.29	S/. 156,333.79	S/. 169,134.50	S/. 182,959.26
Depreciación		S/. 3,675.00				
Inversión	S/. -294,210.00					
Flujo de Caja	S/. -307,660.00	S/. 137,181.75	S/. 148,156.29	S/. 160,008.79	S/. 172,809.50	S/. 186,634.26

TMAR	40%	tasa de rentabilidad establecida por la empresa
VAN	2,796.15	
TIR	40.71%	

ECENARIO MODERADO

Producción Meta mensual	7,500.00	suben
Precio	6.10	suben
Crecimiento de ventas	9.00%	
Costos Variables	2.50%	baja
Costos Fijos	1.50%	baja
inversión	3.50%	baja

FLUJO DE CAJA						
AÑOS	0	1	2	3	4	5
Unidades producidas anualmente		90000	98100	106929	116553	127042
Total de Ingresos		S/. 549,000.00	S/. 598,410.00	S/. 652,266.90	S/. 710,970.92	S/. 774,958.30
COSTOS DE VENTAS						
Compra de Materia Prima						
Importación (Variable)		S/. 209,100.00	S/. 227,919.00	S/. 248,431.71	S/. 270,790.56	S/. 295,161.71
(=)Total Costos de Producción		S/. 209,100.00	S/. 227,919.00	S/. 248,431.71	S/. 270,790.56	S/. 295,161.71
UTILIDAD BRUTA		S/. 339,900.00	S/. 370,491.00	S/. 403,835.19	S/. 440,180.36	S/. 479,796.59
COSTOS VARIABLES						
Material Directo		S/. 35,055.00	S/. 38,209.95	S/. 41,648.85	S/. 45,397.24	S/. 49,482.99
MOD		S/. 43,050.00	S/. 46,924.50	S/. 51,147.71	S/. 55,751.00	S/. 60,768.59
Comisiones		S/. 5,381.25	S/. 5,865.56	S/. 6,393.46	S/. 6,968.87	S/. 7,596.07
Implementación de Propuesta	S/. -13,540.00					
COSTOS FIJOS						
Gastos Generales (luz, agua, Teléfono)		S/. 6,660.94	S/. 7,260.42	S/. 7,913.86	S/. 8,626.11	S/. 9,402.46
Seguridad		S/. 2,664.38	S/. 2,904.17	S/. 3,165.54	S/. 3,450.44	S/. 3,760.98
Transporte		S/. 5,328.75	S/. 5,808.34	S/. 6,331.09	S/. 6,900.89	S/. 7,521.97
Servicio Técnico		S/. 4,263.00	S/. 4,646.67	S/. 5,064.87	S/. 5,520.71	S/. 6,017.57
Soporte Técnico		S/. 7,993.13	S/. 8,712.51	S/. 9,496.63	S/. 10,351.33	S/. 11,282.95
Gastos de Publicidad		S/. 3,552.50	S/. 3,872.23	S/. 4,220.73	S/. 4,600.59	S/. 5,014.64

Gastos Administrativo		S/. 710.50	S/. 774.45	S/. 844.15	S/. 920.12	S/. 1,002.93
Sueldos y Salarios		S/. 49,633.50	S/. 54,100.52	S/. 58,969.56	S/. 64,276.82	S/. 70,061.74
TOTAL COSTOS		S/. 164,292.94	S/. 179,079.30	S/. 195,196.44	S/. 212,764.12	S/. 231,912.89
UAI		S/. 175,607.06	S/. 191,411.70	S/. 208,638.75	S/. 227,416.24	S/. 247,883.70
Depreciación		S/. 3,675.00				
UTILIDAD NETA		S/. 171,932.06	S/. 187,736.70	S/. 204,963.75	S/. 223,741.24	S/. 244,208.70
UTILIDAD NETA		S/. 171,932.06	S/. 187,736.70	S/. 204,963.75	S/. 223,741.24	S/. 244,208.70
Depreciación		S/. 3,675.00				
inversión	S/. -290,007.00					
Flujo de Caja	S/. -303,547.00	S/. 175,607.06	S/. 191,411.70	S/. 208,638.75	S/. 227,416.24	S/. 247,883.70

TMAR	40%	tasa de rentabilidad establecida por la empresa
VAN	S/. 72,049.00	
TIR	57.74%	

ECENARIO OPTIMISTA

Producción Meta mensual	7,800.00	suben
Precio	6.10	suben
Crecimiento de ventas	10.00%	
Costos Variables	3.00%	baja
Costos Fijos	2.00%	baja
inversión	5.00%	baja

FLUJO DE CAJA						
AÑOS	0	1	2	3	4	5
Unidades producidas anualmente		93600	102960	113256	124582	137040
Total de Ingresos		S/. 570,960.00	S/. 628,056.00	S/. 690,861.60	S/. 759,947.76	S/. 835,942.54
COSTOS DE VENTAS						
Compra de Materia Prima						
Importación (Variable)		S/. 197,880.00	S/. 217,668.00	S/. 239,434.80	S/. 263,378.28	S/. 289,716.11
(=)Total Costos de Producción		S/. 197,880.00	S/. 217,668.00	S/. 239,434.80	S/. 263,378.28	S/. 289,716.11
UTILIDAD BRUTA		S/. 373,080.00	S/. 410,388.00	S/. 451,426.80	S/. 496,569.48	S/. 546,226.43
COSTOS VARIABLES						
Material Directo		S/. 33,174.00	S/. 36,491.40	S/. 40,140.54	S/. 44,154.59	S/. 48,570.05
MOD		S/. 40,740.00	S/. 44,814.00	S/. 49,295.40	S/. 54,224.94	S/. 59,647.43
Comisiones		S/. 5,092.50	S/. 5,601.75	S/. 6,161.93	S/. 6,778.12	S/. 7,455.93
Implementación de Propuesta	S/. -13,450.00					
COSTOS FIJOS						
Gastos Generales (luz, agua, Teléfono)		S/. 6,431.25	S/. 7,074.38	S/. 7,781.81	S/. 8,559.99	S/. 9,415.99
Seguridad		S/. 2,572.50	S/. 2,829.75	S/. 3,112.73	S/. 3,424.00	S/. 3,766.40
Transporte		S/. 5,145.00	S/. 5,659.50	S/. 6,225.45	S/. 6,848.00	S/. 7,532.79
Servicio Técnico		S/. 4,116.00	S/. 4,527.60	S/. 4,980.36	S/. 5,478.40	S/. 6,026.24
Soporte Técnico		S/. 7,717.50	S/. 8,489.25	S/. 9,338.18	S/. 10,271.99	S/. 11,299.19
Gastos de Publicidad		S/. 3,430.00	S/. 3,773.00	S/. 4,150.30	S/. 4,565.33	S/. 5,021.86

Gastos Administrativo		S/. 686.00	S/. 754.60	S/. 830.06	S/. 913.07	S/. 1,004.37
Sueldos y Salarios		S/. 47,922.00	S/. 52,714.20	S/. 57,985.62	S/. 63,784.18	S/. 70,162.60
TOTAL COSTOS		S/. 157,026.75	S/. 172,729.43	S/. 190,002.37	S/. 209,002.60	S/. 229,902.86
UAI		S/. 216,053.25	S/. 237,658.58	S/. 261,424.43	S/. 287,566.88	S/. 316,323.56
Depreciación		S/. 3,675.00				
UTILIDAD NETA		S/. 212,378.25	S/. 233,983.58	S/. 257,749.43	S/. 283,891.88	S/. 312,648.56
UTILIDAD NETA		S/. 212,378.25	S/. 233,983.58	S/. 257,749.43	S/. 283,891.88	S/. 312,648.56
Depreciación		S/. 3,675.00				
inversión	S/. -266,190.00					
Flujo de Caja	S/. -279,640.00	S/. 216,053.25	S/. 237,658.58	S/. 261,424.43	S/. 287,566.88	S/. 316,323.56

TMAR	40%	tasa de rentabilidad establecida por la empresa
VAN	S/. 160,629.20	
TIR	80.82%	

5.10 Viabilidad económica de la propuesta

Conforme lo indicado por el asesor temático Braggi Alfredo Bamberger Vargas considera que la presente propuesta es viable debido a que considera y de muestra que es posible la adaptación en la empresa textil káiser S.A.C. al igual brinda un aporte importante para la sociedad por brindar información veraz al tema de estudio, además de ser un antecedente de investigación aplicada proyectiva.

5.11 Validación de la propuesta

La validación de la propuesta fue realizada por el docente de la universidad privada Norbert Wiener Mg. Braggi Alfredo Bamberger Vargas, fue validado el día 30 de noviembre del 2016 el cual asegura la validez estándar de la presente propuesta aplicada proyectiva. A si mismo también fue validada por el gerente general de la empresa textil káiser S.A.C. el 01 de diciembre del 2016 el cual da su conformidad de la validez estándar de la propuesta.

CAPÍTULO VI
DISCUSIÓN

6.1 Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general Proponer un plan de mejora del clima laboral para los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C. en el periodo 2016, tomando para el análisis del estudio la evaluación del clima laboral y de cada una de sus dimensiones: involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

Los resultados conseguidos en la investigación fueron producto del procesamiento, análisis e interpretación de los datos obtenidos de la población, a través del análisis estadístico de carácter descriptivo simple y el respaldo de varias fuentes de información sobre el tema, esto permitió determinar el nivel de clima laboral y el nivel de cada una de sus dimensiones. Los resultados obtenidos corresponden legítimamente a la empresa textil káiser S.A.C. pudiendo ser generalizado a las distintas empresas textiles ubicadas en el distrito de la victoria- gamarra, debido a la similitud del cliente objetivo (trabajadores en rubro textil).

De los resultados obtenidos respecto al estudio estadístico se concluyó que la empresa textil Káiser S.A.C. en estudio se encuentran en un nivel regular del clima laboral, lo que indica que el clima laboral es regularmente positivo, puesto que aún persisten dificultades para alcanzar un nivel alto o aceptable por la empresa, donde se les permita a los trabajadores desempeñarse satisfactoriamente en su ocupación o puesto de trabajo, de esta manera ayude positivamente en el crecimiento de la empresa.

Esos resultados coinciden Zapata, (2010), en su investigación quien evidencio que el clima laboral en empresa electro norte S.A. se encuentra en un nivel regular que significa que el clima laboral no es bueno ni malo pero el resultado se debería a las condiciones laborales poco favorables que permite el desarrollo de los trabajadores con el cumplimiento de sus obligaciones. Asimismo los resultados coinciden con Camacho (2010) y Córdova (2014) quienes evidenciaron que en las dimensiones estudiadas del clima laboral de la empresa mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato y la empresa Vicunha textil la internacional S.A. de la ciudad de Quito.

CAPÍTULO VII
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

7.1 Conclusiones

Primera: respecto al clima laboral en la empresa textil káiser S.A.C. los resultados evidenciaron que se encuentra en un nivel regular, considerando un factor medianamente positivo, localizándose algunos factores que impiden alcanzar un nivel alto que se requiere y que estarían dificultando las labores de los trabajadores en general, como el compromiso de los trabajadores para desempeñarse adecuadamente en su área de trabajo

Segunda: Referente a las dimensión involucramiento laboral, se demostró que la empresa textil káiser se encuentra en un nivel regular con 56.7% reflejando que lo trabajadores regularmente se entregan al 100% para realizar sus tareas diarias. Siendo por el contrario, el 13 % se ubica como nivel bajo causando la baja identificación con la empresa, la inadecuada relación entre el grupo de trabajo en cual participen el gerente de la empresa y poder resolver los problemas que aqueja la empresa.

7.2 Sugerencias

Primera: con respecto al clima laboral, el gerente general y la accionista deben formular, guiar, implementar y supervisar un plan de mejora del clima laboral para mejorar cada dimensión estudiada. Así como también es necesario el desarrollo

de una investigación cualitativa para cada trabajador de la empresa para profundizar problemas internos no tocados en la investigación, también como futuros problemas que no permitirían lograr los objetivos y metas de la empresa.

Segunda: el gerente general y la accionista de la empresa textil deben desarrollar y fomentar un taller teórico – práctico de coaching empresarial a los trabajadores, con la finalidad que ellos adopten nuevas ideas que les permita pensar respecto a sus crecimiento personal, esto les permitirá obtener nuevos comportamientos y actitudes frente al trabajo, así mismo se debe fomentar talleres prácticos – técnicos internos con el fin de mejorar sus habilidades para el manejo de los materiales y maquinarias.

CAPÍTULO VIII
REFERENCIAS

Referencias Bibliográfica

Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia: Ecoe.

Arellano, R. (2016). *Empresas peruanas más atractivas para trabaja*. Extraído el 11 de septiembre del 2016, en <http://elcomercio.pe/economia/dia-1/estas-son-10-empresas-peruanas-mas-atractivas-trabajar-noticia-1931035>

Baguer, A. (2005). *alerta: descubre de forma sencilla y practica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua*. España: Díaz de santos.

Becerra, I. (2008). *Importancia de la actitud laboral positiva*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara. Volumen 5. Recuperado de: <http://genesis.uag.mx/escholarum/vol5/laboral.htm>

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Extraído el 14 de septiembre del 2016, en <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&pg=PT25&dq=lado+humano+de+la+empresa+McGregor&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiO dnLp5vPAhWCj5AKHa7RC5M4ChDoAQglM>

[Al#v=onepage&q=lado%20humano%20de%20la%20empresa%20McGregor&f=false](#)

Camacho, D. (2010). *“la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato”*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Cabrejos, D. y Mejia, K. (2013). *“mejora de la productividad en el área de confecciones de la empresa best Group textil s.a.c mediante la aplicación de la metodología phva”*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Ingeniería industrial. Universidad san Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperada el 15 de septiembre del 2016 recepción: http://www.usmp.edu.pe/PFII/pdf/20131_3.pdf

Córdova, L. (2014). *“Cómo el clima laboral influye en la satisfacción de los empleados del departamento de Recursos Humanos de Vicunha Textil La Internacional S.A. de la ciudad de Quito.”* Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología industrial. Universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperada el 15 de septiembre del 2016 recepción: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3652/1/T-UCE-0007-174.pdf>

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill. (9ª Edición).

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thomson.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill. (9° Edición).

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: McGraw Hill.

Chavarría, A. (2013). *Controla tu tiempo, controla tu vida*. España: ESIC

Dominguez, R. y Sanchez, F. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A.- planta Trujillo 2013*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperada el 15 de septiembre del 2016 recepción:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/205/1/DOMNGUEZ_RENZO_ROTACION%20DE%20PERSONAL_PRODUCTIVIDAD.pdf

Deloitte (2015). *Tendencias Globales de Capital Humano 2015*. Perú

Díaz, E. y León, M. (2013). *Recursos humanos y Dirección de equipos restauración*.

España: Paraninfo.

Davis, K., y Newstrom. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc

Graw Hill.

Fernandez, J. (2012). *Antecedentes del retiro laboral temprano. El proceso de salida organizacional en una muestra de prejubilados españoles*. España: Univesidad

Rey Juan Carlos.

Gan, F. & Trigine', J. (2012) *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid.: Díaz de santos. Extraído el 14 de

septiembre del 2016, en [https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-](https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+libros&hl=es-419&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiDvYWhnpzPAhUBEJAKHdW7BFgQ6AEIKjAD#v=onepage&q&f=false)

[2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+libros&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+libros&hl=es-419&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiDvYWhnpzPAhUBEJAKHdW7BFgQ6AEIKjAD#v=onepage&q&f=false)

[419&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiDvYWhnpzPAhUBEJAKHdW7BFgQ6AEI](https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+libros&hl=es-419&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiDvYWhnpzPAhUBEJAKHdW7BFgQ6AEIKjAD#v=onepage&q&f=false)

[KjAD#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+libros&hl=es-419&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwiDvYWhnpzPAhUBEJAKHdW7BFgQ6AEIKjAD#v=onepage&q&f=false)

Hurtado, J. (2000). *El proyecto de Investigación. Un enfoque holístico*. Caracas:

Fundación Sypal.

Hernández, S., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*.

México: Mc Graw Hill.

Leyva, J. (2012). “*El efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos laborales en una fábrica textil*”. Tesis para optar el título profesional de maestra en

administración integral del ambiente. Cicese, Tijuana, México. Recuperada el

15 de septiembre del 2016 recepción: [http://www.colef.mx/posgrado/wp-](http://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/03/TESIS-Leyva-Pacheco-Julietta-Amada.pdf)

[content/uploads/2014/03/TESIS-Leyva-Pacheco-Julietta-Amada.pdf](http://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/03/TESIS-Leyva-Pacheco-Julietta-Amada.pdf)

Martínez de Velasco, A., Nosnik, A. (1999). *Comunicación Organizacional Práctica*.

México: Trillas.

Owusu, G. (1999). *Importancia de la participación de los empleados en los sistemas de gestión ágil de clase mundial*, USA: international Journal of Agile

Management Systems.

Palma, S. (2004) *Escala del clima laboral CL- SPC*: Manual. Lima.

Pavía, I. (2012). *Comunicación en las relaciones profesionales*. España: IC Editorial.

Peru21 (2016).*Sector textil*. Extraído el 03 de septiembre del 2016, en

[http://peru21.pe/economia/sector-textil-ha-caido-76-al-ano-desde-2012-](http://peru21.pe/economia/sector-textil-ha-caido-76-al-ano-desde-2012-2252225)

[2252225](http://peru21.pe/economia/sector-textil-ha-caido-76-al-ano-desde-2012-2252225).

Robbins, P. (1997). *Comportamiento organizacional*. Conceptos, controversias y aplicaciones. (Tercera edición ed.). México: Editorial Prentice, May Hispanoamericana.

Robbins, S, & Coulter, M. (2005). *Administration*. México. : Pearson Educacion.

Robbins, S. (2003). *Management*. London: Prentice Hall.

Robbins, P. y Coulter, M. (2000). *Administración*. 5° ed. Bogotá: Prentice Hall Hispanoamericana

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª. ed.). México: Pearson Prentice Hall.

Stephen, P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.

Stonner, J. y Freeman, R. (1994). *Administración*. Edit. Prentice Hall. México.

Tamayo, M. (2008). *El proceso de Investigación Científica*. México D.F.: Limus.

Temple, I. (2016). *Empresas peruanas más atractivas para trabaja*. Extraído el 11 de septiembre del 2016, en <http://elcomercio.pe/economia/dia-1/estas-son-10-empresas-peruanas-mas-atractivas-trabajar-noticia-1931035>

Wright, B. y David, B. (2003). *Job satisfaction in the public sector*. The role of the work environment. *American Review of Public Administration*.

Wright, T., y Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Diario de gestión*, págs. 141-146.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación

Título de la Investigación:		
Planteamiento de la Investigación	Objetivos	Justificación
<p>El problema actual de investigación se encamina a un inadecuado clima laboral para los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C.</p> <p>Esto me conlleva a la pregunta:</p> <p>De qué manera se puede mejorar el clima laboral en los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C. en el periodo 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Proponer un plan de mejora del clima laboral para los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C. en el periodo 2016.</p>	<p>Con esta investigación se pretende desarrollar los puntos críticos que afectan a los trabajadores de esta manera subsanar los factores que puedan deteriorar el rendimiento de la empresa.</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <p>Diagnosticar el clima laboral según la empresa textil S.A.C. en el periodo 2016.</p>	
	<p>Teorizar la categoría clima laboral y las subcategorías</p>	
	<p>Diseñar un plan para mejorar el clima laboral en la empresa textil káiser S.A.C.</p>	
	<p>Validar los instrumentos de investigación para el diagnóstico y la propuesta a través de juicios de expertos</p>	
Metodología		
Sintagma y enfoque	Tipo y diseño	Método e instrumentos
Holístico – Mixto (Cuantitativo – Cualitativo)	Proyectiva – No Experimental	Analítico deductivo Inductivo deductivo Cuestionario - Entrevista

Anexo 2: Matriz metodológica de categorización

Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Sub-categorías	Unidad de análisis	Técnicas	Instrumentos
<p>Proponer un plan de mejora del clima laboral para los trabajadores de la empresa textil káiser S.A.C. en el periodo 2016.</p>	<p>Diagnosticar el clima laboral según la empresa textil S.A.C. en el periodo 2016.</p> <p>Teorizar la categoría clima laboral y las subcategorías</p> <p>Diseñar un plan para mejorar el clima laboral en la empresa textil káiser S.A.C.</p> <p>Validar los instrumentos de investigación para el diagnóstico y la propuesta a través de juicios de expertos</p>	<p>Clima laboral</p>	<p>Involucramiento laboral</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>trabajadores</p>	<p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p>	<p>Ficha de entrevista.</p> <p>Cuestionario.</p> <p>Ficha de evaluación de expertos</p>

Anexo 3: Instrumento cuantitativo

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

LUGAR: FECHA: HORA:

INSTRUCCIÓN: A continuación te presentamos preguntas que serán respondidas con toda la sinceridad, marcando con aspa (X) en el recuadro correspondiente que crea conveniente.

1	2	3
Nunca /no	A veces	Siempre /si

Nº	ITEMS	ESCALAS		
		1	2	3
Involucramiento laboral				
1	¿Usted se siente comprometido con el éxito en la organización?			
2	¿Usted cumple con las tareas diarias asignadas en el trabajo?			
3	¿Usted siente que no debe trabajar más del tiempo de su jornada normal, bajo ninguna circunstancias?			
4	¿Usted percibe que su jefe le da razones para que se identifique con su empresa?			
5	¿La organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar su trabajo?			
Comunicación				
6	¿Existe comunicación eficiente entre usted y su equipo de trabajo?			
7	¿Su jefe le proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien su trabajo?			
8	¿La comunicación entre su área y la gerencia es cordial y eficiente?			
9	¿Su jefe se da tiempo para comunicarle y orientarlo en cómo enfrentar las dificultades?			
10	¿En su organización existen mecanismos de comunicación para publicar mensajes motivacionales de los trabajadores?			

Condiciones Laborales				
11	¿En las empresas que labora se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?			
12	¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de sus colegas en el mercado?			
13	¿Son buenos los materiales, equipos e infraestructura con los que usted cuenta para realizar su trabajo?			
14	¿Considera usted que es justa la distribución de la carga de trabajo que tiene su área?			
15	¿Existe un sistema justo de evaluación de personal y de ascensos en la empresa que labora?			

Anexo 4: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. Mg. (Dr.)

Manuel Jesús Mendives Laura

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Estimado docente, es grato dirigirme a usted y presentar para su evaluación y opinión el instrumento titulado “encuesta de clima laboral” El mismo que permitirá recopilar los datos con el objetivo de medir la situación laboral de la empresa

Agradezco anticipadamente la deferencia y su opinión el mismo que será valioso para replantear el instrumento o continuar con el proceso de recopilación de datos.

Atentamente.

Firma

Ccorimanya Choque, Mario Paul
D.N.I:70248133

Adjunto:

1. Matriz de investigación
2. Matriz metodológica de categorización
3. Definición conceptual de la categoría y sub categorías
4. Fichas de validez de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. Mg. (Dr.)

Braggi Alfredo Bamberger Vargas

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Estimado docente, es grato dirigirme a usted y presentar para su evaluación y opinión el instrumento titulado “encuesta de clima laboral” El mismo que permitirá recopilar los datos con el objetivo de medir la situación laboral de la empresa

Agradezco anticipadamente la deferencia y su opinión el mismo que será valioso para replantear el instrumento o continuar con el proceso de recopilación de datos.

Atentamente.

Firma

Ccorimanya Choque, Mario Paul
D.N.I:70248133

Adjunto:

1. Matriz de investigación
2. Matriz metodológica de categorización
3. Definición conceptual de la categoría y sub categorías
4. Fichas de validez de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. Mg. (Dr.)

José Antonio Picoaga Linares

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Estimado docente, es grato dirigirme a usted y presentar para su evaluación y opinión el instrumento titulado “encuesta de clima laboral” El mismo que permitirá recopilar los datos con el objetivo de medir la situación laboral de la empresa

Agradezco anticipadamente la deferencia y su opinión el mismo que será valioso para replantear el instrumento o continuar con el proceso de recopilación de datos.

Atentamente.

Firma

Ccorimanya Choque, Mario Paul
D.N.I:70248133

Adjunto:

1. Matriz de investigación
2. Matriz metodológica de categorización
3. Definición conceptual de la categoría y sub categorías
4. Fichas de validez de instrumento

Anexo 5: Certificado de validez por Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Bruno A. Bombaza Torres identificado con DNI Nro. 09304515 Especialista
 en Administración Actualmente laboro en Force Consult. SRL Ubicado
 en P. Noroeste Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítems bajo los
 criterios:

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.

Relevancia: El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.

Claridad: La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.

Suficiencia: La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

Nro.	CATEGORÍA: CLIMA LABORAL	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL																			
1	¿Usted se siente comprometido con el éxito en la organización?				X				X				X				X		
2	¿Usted cumple con las tareas diarias asignadas en el trabajo?				X				X				X				X		
3	¿Usted siente que no debe trabajar más del tiempo de su jornada normal, bajo ninguna circunstancias?				X				X				X				X		
4	¿Usted percibe que su jefe le da razones para que se identifique con su empresa?				X				X				X				X		

(Si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

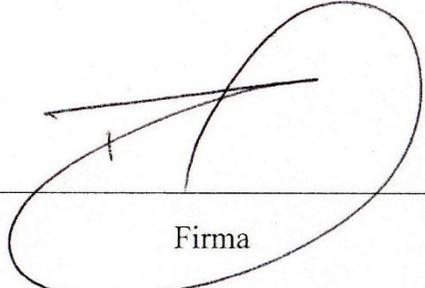
Y después de la revisión opino que:

- 1. Debe de añadir.... Dimensión/sub categoría..... No
- 2. Debe añadir..... ítems en la dimensión/sub categoría..... No
-
- 3. Observaciones de mejora:..... No

4. El instrumento debe de aplicarse.

 Si No

Es todo cuanto informo;


Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, MANUEL JESUS MENDIVÉS LAURA identificado con DNI Nro. 06200136 Especialista en GERENCIA Actualmente laboro en M&M RESER SAC Ubicado en LIMA Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítems bajo los criterios:

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.

Relevancia: El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.

Claridad: La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.

Suficiencia: La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

Nro.	CATEGORÍA: CLIMA LABORAL	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL																			
1	¿Usted se siente comprometido con el éxito en la organización?				✓				✓				✓				✓		
2	¿Usted cumple con las tareas diarias asignadas en el trabajo?				✓				✓				✓				✓		
3	¿Usted siente que no debe trabajar más del tiempo de su jornada normal, bajo ninguna circunstancias?				✓				✓				✓				✓		
4	¿Usted percibe que su jefe le da razones para que se identifique con su empresa?				✓				✓				✓				✓		

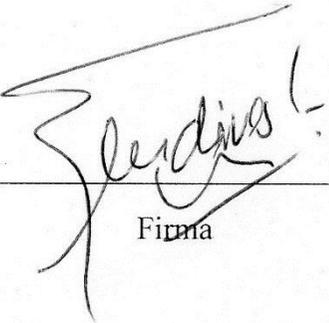
5	¿La organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar su trabajo?				✓				✓				✓				✓
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 2: COMUNICACIÓN																	
6	¿Existe comunicación eficiente entre usted y su equipo de trabajo?				✓				✓				✓				✓
7	¿Su jefe le proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien su trabajo?				✓				✓				✓				✓
8	¿La comunicación entre su área y la gerencia es cordial y eficiente?				✓				✓				✓				✓
9	¿Su jefe se da tiempo para comunicarle y orientarlo en cómo enfrentar las dificultades?				✓				✓				✓				✓
10	¿En su organización existen mecanismos de comunicación para publicar mensajes motivacionales de los trabajadores?				✓				✓				✓				✓
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 3: CONDICIONES LABORALES																	
11	¿En las empresas que labora se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?				✓				✓				✓				✓
12	¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de sus colegas en el mercado?				✓				✓				✓				✓
13	¿Son buenos los materiales, equipos e infraestructura con los que usted cuenta para realizar su trabajo?				✓				✓				✓				✓
14	¿Considera usted que es justa la distribución de la carga de trabajo que tiene su área?				✓				✓				✓				✓
15	¿Existe un sistema justo de evaluación de personal y de ascensos en la empresa que labora?				✓				✓				✓				✓

(Si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que:

- 1. Debe de añadir.... Dimensión/sub categoría.....
- 2. Debe añadir..... ítems en la dimensión/sub categoría.....
- 3. Observaciones de mejora:.....
- 4. El instrumento debe de aplicarse. Sí No

Es todo cuanto informo;


Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, José A. Pucogay Lima, identificado con DNI Nro. 07464256 Especialista
 en Adm. actualmente laboro en U. NW, enes Ubicado
 en M.P.T 2021 Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítems bajo los
 criterios:

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión/sub categoría.

Relevancia: El ítem es parte importante para medir el indicador y la dimensión/sub categoría.

Claridad: La redacción del ítem permitirá comprender a la unidad de análisis.

Suficiencia: La cantidad de ítems es suficiente para responder al indicador y la dimensión/sub categoría.

Nro.	CATEGORÍA: CLIMA LABORAL	Coherencia				Relevancia				Claridad				Suficiencia				Puntaje	Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL																			
1	¿Usted se siente comprometido con el éxito en la organización?				✓				✓				✓				✓		
2	¿Usted cumple con las tareas diarias asignadas en el trabajo?				✓				✓				✓				✓		
3	¿Usted siente que no debe trabajar más del tiempo de su jornada normal, bajo ninguna circunstancias?				✓				✓				✓				✓		
4	¿Usted percibe que su jefe le da razones para que se identifique con su empresa?				✓				✓				✓				✓		

5	¿La organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar su trabajo?				✓				✓				✓				✓
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 2: COMUNICACIÓN																	
6	¿Existe comunicación eficiente entre usted y su equipo de trabajo?				✓				✓				✓				✓
7	¿Su jefe le proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien su trabajo?				✓				✓				✓				✓
8	¿La comunicación entre su área y la gerencia es cordial y eficiente?				✓				✓				✓				✓
9	¿Su jefe se da tiempo para comunicarle y orientarlo en cómo enfrentar las dificultades?				✓				✓				✓				✓
10	¿En su organización existen mecanismos de comunicación para publicar mensajes motivacionales de los trabajadores?				✓				✓				✓				✓
DIMENSIÓN /SUB CATEGORÍA 3: CONDICIONES LABORALES																	
11	¿En las empresas que labora se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?				✓				✓				✓				✓
12	¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de sus colegas en el mercado?				✓				✓				✓				✓
13	¿Son buenos los materiales, equipos e infraestructura con los que usted cuenta para realizar su trabajo?				✓				✓				✓				✓
14	¿Considera usted que es justa la distribución de la carga de trabajo que tiene su área?				✓				✓				✓				✓
15	¿Existe un sistema justo de evaluación de personal y de ascensos en la empresa que labora?				✓				✓				✓				✓

(Si el puntaje obtenido esta entre 1 y 2 el experto debe de sugerir los cambios).

Y después de la revisión opino que:

- 1. Debe de añadir.... Dimensión/sub categoría.....
- 2. Debe añadir..... ítems en la dimensión/sub categoría.....
- 3. Observaciones de mejora:.....
- 4. El instrumento debe de aplicarse. Si No

Es todo cuanto informo;


Firma
 **Lic. José Antonio Picoaga Linares**
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS

Anexo 6: Fichas de validación de la propuesta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación: Procesos de Mejoras de Cajas Laboral en los Trabajadores Tesis K. de S.C.
 Nombre de la propuesta: Coaching empresarial y competencias técnicas para los Trabajadores Tesis K. de S.C.
 Yo, BROGIA A. DOMBERGER TORO identificado con DNI Nro. 09304515 Especialista
 en FINANZAS Actualmente laboro en Finace Consult Ubicado en Las Flores Procedo a revisar la
 correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Pertinencia: La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

Relevancia: Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

Construcción gramatical: se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

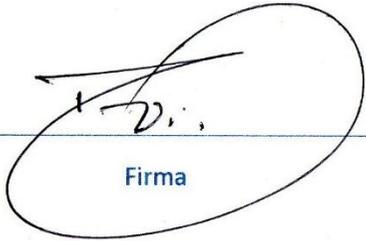
N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias administrativas/ Ingeniería.	X		X		X			
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	X		X		X			
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	X		X		X			
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación aplicada proyectiva	X		X		X			
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	X		X		X			

6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	X		X		X			
7	La propuesta tiene un plan de acción e intervención bien detallado	X		X		X			
8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	X		X		X			
9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	X		X		X			
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	X		X		X			

Y después de la revisión opino que:

1. Proporciona el estudio de los Educadores
2. Horas de TUV | Revisión Portafolios / Planes / Construcción de mapas
3.

Es todo cuanto informo;



 Firma

Anexo 7: Evidencia de la visita a la empresa



Figura. Almacén de rollos de telas. **Fuente:** Empresa Textil káiser S.A.C.



Figura. Producto Terminado. **Fuente:** Empresa Textil káiser S.A.C.