



**Universidad
Norbert Wiener**

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

Tesis

**Plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa
industrial textil, Lima 2021**

**Para optar el Título profesional de Licenciada en Administración y Negocios
Internacionales**

AUTORA

Br. Valerio Macazana, Candy Milagros

Código ORCID

0000-0001-9287-2495

LIMA - PERÚ

2021

Tesis

Plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021

Línea de investigación general de la universidad

Economía, Empresa y Salud

Línea de investigación específica de la universidad

Sistema de Calidad

Asesor

Dr. Sánchez Roque Leoncio Robinson

Código ORCID

0000-0003-1336-8288

Miembros del Jurado

Irma Milagros, Carhuancho Mendoza (ORCID: 0000-0002-4060-5667)

Presidente del Jurado

Victoria Gardi Melgarejo (ORCID: 0000-0001-6016-8719)

Secretario

Fernando Alexis Nolazco (ORCID:0000-0001-8910-222x)

Vocal

Asesor temático

Sánchez Roque Leoncio Robinson (ORCID: 0000-0003-1336-8288)


Dedicatoria

A mi madre Veronika por haberme forjado como la persona que soy y a mis hermanos por el apoyo incondicional, por motivarme constantemente para alcanzar mis objetivos, muchos de mis logros se los debo a ustedes “Mi Familia”.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Norbert Wiener mi alma mater por aportar en mi desempeño personal y profesional, para poder estudiar la carrera de Administración y Negocios Internacionales; así como también a los diferentes docentes que pusieron su granito de arena brindarnos los conocimientos y enseñanzas para el desarrollo de este estudio de investigación.

Declaración de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 13/03/2020

Yo, Valerio Macazana Candy Milagros estudiante de la escuela académica de Negocios y competitividad de la universidad privada Norbert Wiener, declaró que la tesis académica titulada: "Plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021." para la obtención del grado título profesional de: Título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales es de mi autoría y declaró lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo pueda ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



.....
Firma

Valerio Macazana Candy Valerio
DNI: 46404225



Huella

Lima, 19. De julio de 2021

Índice

	Pág.
Miembros del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autoría	vi
Índice	vii
Índice de tablas	11
Índice de figuras	12
Índice de cuadros	13
Resumen	14
O resumen	15
Introducción	16
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	18
1.1 Planteamiento del problema	18
1.2 Formulación del problema	20
1.2.1 Problema general	20
1.2.2 Problemas específicos	20
1.3.1 Objetivo general	21
1.4.1 Teórica	21
1.4.2 Metodológica	21
1.5 Limitaciones de la investigación	23

2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Antecedentes internacionales	24
2.1.2 Antecedentes nacionales	27
2.2 Bases teóricas	30
2.2.1 Marco fundamental	30
2.2.2 Marco conceptual	35
3.1 Método de investigación	45
3.2 Enfoque	45
3.3 Tipo de investigación	46
3.4 Diseño de la investigación	46
3.5 Población, muestra y unidades informantes	47
3.6 Variables y dimensiones	48
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.7.1. Técnica	50
3.7.2. Instrumento	51
3.7.3. Descripción	51
3.7.4. Validación	52
3.7.5. Confiabilidad	53
3.8 Procesamiento y análisis de datos	54
3.9 Aspectos éticos	55
4.1 Descripción de resultados cuantitativos	56
4.1.1 Niveles del clima laboral	56

4.1.2 Niveles de las condiciones laborales	58
4.1.3 Niveles de la comunicación	60
4.1.4 Niveles de los incentivos	63
4.2 Descripción de resultados cualitativos	65
4.2.1 Análisis de la oportunidad laboral	65
4.2.2 Análisis condiciones laborales	66
4.2.3 Análisis comunicación	67
4.2.4 Análisis incentivos	68
4.3 Diagnóstico	72
4.4 Identificación de factores de mayor relevancia	73
4.5 Propuesta	77
4.5.1 Priorización de los problemas	77
4.5.3 Categoría solución	79
4.5.4 Objetivo general de la propuesta	80
4.5.6 Direccionalidad de la propuesta	81
4.6 Discusión	89
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	93
5.1 Conclusiones	93
5.2 Recomendaciones	94
REFERENCIAS	96
ANEXOS	102
Anexo 1: Matriz de consistencia	103

Anexo 2: Evidencias de la propuesta	104
Anexo 3: Instrumento cuantitativo	126
Anexo 4: Instrumento cualitativo	134
Anexo 5: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos	136
Anexo 6: Fichas de validación de la propuesta	145
Anexo 7: Base de datos	149
Anexo 8: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental	153
Anexo 9: Pantallazos del Atlas.ti	159

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Matriz de categorización de la categoría problema	41
Tabla 2 Matriz de categorización de la categoría solución	41
Tabla 3 Frecuencias y porcentajes a la subcategoría oportunidad laboral	46
Tabla 4 Frecuencias y porcentajes a la subcategoría condiciones laborales	48
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes a la subcategoría comunicación laboral	50
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes a la subcategoría incentivos	52
Tabla 7 Pareto de las categorías en estudio.	62
Tabla 8 Matriz de direccionalidad de la propuesta	68

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Modelo de Schneider y Hall de clima organizacional	31
Figura 2. Teoría de los dos factores	33
Figura 3. Niveles de confianza para Alfa de Cronbach	53
Figura 4. Frecuencias y porcentajes de los ítems a la subcategoría oportunidad laboral	57
Figura 5. Frecuencias y porcentajes de los ítems a la subcategoría Condiciones laborales	59
Figura 6. Frecuencias y porcentajes de los ítems a la subcategoría comunicación	61
Figura 7. Frecuencias y porcentajes de los ítems a la subcategoría incentivos	63
Figura 8. Análisis cualitativo de la subcategoría oportunidad laboral.	64
Figura 9. Análisis cualitativo de la subcategoría condiciones laborales	65
Figura 10. Análisis cualitativo de la subcategoría comunicación	66
Figura 11. Análisis cualitativo de la subcategoría incentivos.	67
Figura 12. Análisis cualitativo del clima laboral.	69
Figura 13. Pareto de la categoría errores	75
Figura 14. Programa de rendimiento y desarrollo personal – Objetivo 1	84
Figura 15. Programa comunicación – Objetivo 2	86
Figura 16. Programa motivación laboral– Objetivo 3	88

Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 1 Ficha Técnica	43
Cuadro 2 Expertos que validaron el instrumento	43
Cuadro 3 Propuesta	67
Cuadro 4 Programa de reconocimiento y desarrollo personal	69
Cuadro 5 Programa comunicación laboral para los colaboradores	71
Cuadro 6 Programa de motivación laboral.	73

Resumen

El propósito de este estudio de investigación titulado “Plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021”, se realizó con el objetivo de proponer estrategias a fin de mejorar el clima laboral en los departamentos administrativa y producción de una empresa industrial textil.

El siguiente proyecto es basado en un sintagma holístico, permitió el análisis del clima laboral en un enfoque mixto. La población de la muestra que se realizó a 100 colaboradores de las área administrativa y producción de la empresa industrial textil, a través de las encuestas y la entrevista quienes permitieron obtener información importante para la investigación. La data cualitativa está conformada por los instrumentos de investigación de la guía de entrevista con 10 preguntas analizadas en el Atlas Ti y la data cuantitativa están conformadas por las encuestas por 22 preguntas que se analizaron mediante tablas dinámicas, diagrama de Pareto.

Los resultados evidencian que el 92% de colaboradores encuestados indican que no realizan ningún tipo de ascenso, el 87% nadie me habló sobre mi progreso y el 83% que en los últimos días no ha recibido reconocimiento por hacer un buen trabajo, por ello, se propuso desarrollar 3 programas los cuales son: a) Programa de reconocimiento y desarrollo personal b) Programa de Comunicación .c) Programa de Motivación; esto nos ayudaran que los colaboradores se sientan más motivados, reconocidos, y trabajen en equipo entre todos los colaboradores de las diferentes áreas, así aumentar el clima laboral de una empresa industrial textil.

Palabras clave: Clima laboral, Oportunidad Laboral, Condiciones Laboral, Comunicación, Incentivo

O resumo

O objetivo desta pesquisa intitulada "Plano de ação para a melhoria do ambiente de trabalho em uma empresa da indústria têxtil, Lima 2021", foi realizada com o objetivo de propor estratégias para a melhoria do ambiente de trabalho na área administrativa e produtiva de uma empresa da indústria têxtil.

O projeto a seguir, baseado em uma frase holística, permitiu a análise do ambiente de trabalho em uma abordagem mista. A população da amostra foi feita a 100 funcionários das áreas administrativa e de produção da empresa industrial têxtil, através de inquéritos e entrevistas que permitiram obter informações importantes para a investigação. Os dados qualitativos são constituídos pelos instrumentos de pesquisa do roteiro de entrevista com 10 questões analisadas no Atlas Ti e os dados quantitativos são constituídos pelos inquéritos de 22 questões que foram analisados por meio de tabelas dinâmicas, diagrama de Pareto.

Os resultados mostram que 92% dos colaboradores pesquisados indicam que não fazem nenhum tipo de promoção, 87% ninguém me informou sobre minha evolução e 83% que nos últimos sete dias não receberam reconhecimento ou elogio por fazer um bom trabalho, Por este motivo, foi proposto o desenvolvimento de 3 programas que são: a) Programa de Reconhecimento e Desenvolvimento Pessoal b) Programa de Comunicação Assertiva c) Programa de Motivação; Isso nos ajudará a fazer com que os colaboradores se sintam mais motivados, reconhecidos pela empresa e tenham incentivos tanto a nível administrativo como produtivo, melhorando assim o ambiente de trabalho da empresa industrial têxtil.

Palavras-chave: ambiente de trabalho, Oportunidade de trabalho, Condições de trabalho, Comunicação, Incentivos.

Introducción

Actualmente, las empresas necesitan estrategias que les ayuden a mantenerse en el mercado globalizado y competitivo, por eso los gerentes y encargados son parte fundamental de brindar un clima laboral auto realizada y comprensible impulsando la participación y compromiso de los colaboradores de la empresa. Los trabajadores tengan motivación, desarrollo personal y buena comunicación que les permiten adaptarse a los cambios y aceptar desafíos más allá de sus funciones, además de mejorar sus habilidades de desempeño y generar satisfacción competitiva fortalezas de las metas organizacionales.

El principal objetivo de este estudio de investigación titulada “Plan de acción para mejorar el clima laboral en una empresa textil, lima 2021” está desarrollada con el propósito de brindarles un buen ambiente laboral para los colaboradores, se estableció como categoría problema clima laboral y a su vez obtuvo subcategorías los cuales son: Oportunidad Laboral, Condiciones Laborales, Comunicación e incentivos, estos nos ayudaron a analizar los problemas frecuentes que pasan en la empresa industrial textil.

Para la investigación utilizará un enfoque mixto, de estos cinco capítulos se ordenará de manera ordenada. El capítulo I, sostiene el planteamiento del problema donde formula define los problemas generales y específicos, así como también los objetivos generales y específicos, también se desarrolla la justificación teoría, metodológica y práctica para finalizar limitaciones de investigación que tenemos dentro de ella el temporal, espacial y recursos.

Capitulo II, se detalla los marcos teóricos como referencia de los antecedentes internacionales y nacionales, seguido de las teorías fundamentales que nos ayudará entender

más a detalle el problema de la investigación, además de las conceptualizaciones de las categoría, subcategoría e indicadores.

Así mismo, el capítulo III precisa sobre la metodología donde expondremos los métodos de investigación del estudio que fueron aplicadas, el tipo de diseño que se va utilizar. Además de la cantidad de población a encuestar y entrevistar, las unidades informantes a utilizar, entre otros aspectos que indicaremos a lo largo de este estudio de investigación.

En el capítulo IV, presentación y discusión de resultados evidenciamos la descripción de los resultados cuantitativos y cualitativos, el diagnóstico, las propuestas que dentro de ellas tenemos factores importantes como: la priorización de los problemas, consolidación del problema, categorías solución, objetivos generales de la propuesta, impacto de la propuesta, la direccionalidad de la propuesta, entregables y por último la discusión. En este punto es de mayor importancia desarrollar correctamente según nuestros problemas.

Para finalizar, el capítulo V representa la conclusión y recomendaciones al estudio de investigación. Por último, las referencias y anexos respectivos. Según nuestro estudio de investigación proponemos un programa motivacional, programa de comunicación y programas de reconocimiento y desarrollo personal, los cuales esto nos ayudará a mejorar el clima laboral en la empresa industrial textil. Dichas actividades permitirán la fidelización, compromiso y desempeño en sus labores.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Existen consultores y consultores especialistas en desarrollo y planificación de herramientas para medir el clima laboral en el mundo. Por lo tanto, los hechos han demostrado que es un método y una herramienta de gestión muy importante para los directivos en la toma de decisiones, permitiendo planificar un aumento en la productividad y liderar la gestión del cambio necesaria en la empresa para lograr la mejora continua. Es preciso entender la conducta de los colaboradores, la distribución de la empresa y los métodos que se evolucionan en la misma (Segredo, 2013).

Se puede observar en una investigación del clima laboral y productividad en las empresas textiles de México, las empresas de plantas de procesamiento suelen existir problemas de productividad, ausentismo y cumplimiento de costos, lo que puede estar relacionado con la percepción de calidad de vida laboral específicamente en el clima laboral. Con el fin de comprobar la relación entre el ambiente de trabajo y los cambiantes factores que se mencionan. El ambiente de trabajo y calidad de vida laboral son esencialmente una cuestión de liderazgo por parte de los encargados. Si bien el trabajo es una rutina, los componentes como la comunicación interna, la capacidad de trasladarse en el área de trabajo, el entorno y la música son aspectos que ayudan a progresar en el clima laboral (Arias Galicia & Barroso Tanoira, 2014).

Ana María Gubbins, gerente general del Instituto Great Place to Work en Perú, dijo: “Los estudios han demostrado que las organizaciones con excelente ambiente de trabajo son más productivas, innovadoras y rentables”, expresó que cuando las personas están

satisfechas con su trabajo, están preparados a poner el 100% o más del esfuerzo, que es para la organización un beneficio especial para la mejora de su productividad. La innovación es otro resultado significativo, que es el resultado de un ambiente colaborativo que implica un buen clima laboral. Estos resultados sin duda beneficiarán el desempeño en la empresa (Bock, Tamashiro, & Escalante, s.f.).

En una encuesta por Aptitus consideran que el 86% de trabajadores peruanos aseguran que están preparados a cesar a su trabajo si tuviera un mal ambiente laboral. Joseph Zumaeta gerente de Aptitus precisó, “Toda organización tiene planificaciones determinadas para complacer a sus consumidores; pero no todas las empresas evolucionan para conservar el talento humano. Es preciso entender que los colaboradores provienen de distintas generaciones, por lo que dependiendo de su rango de edad aprecian cosas diferentes. Del mismo modo, el 81% de los colaboradores encuestados cree que el entorno laboral es importante para su desempeño laboral, y el 19% dijo que no afectará su trabajo (El Comercio, 2018).

La investigación se relaciona con el clima laboral y la fragilidad al estrés de diferentes áreas como la administrativa y la línea de fabricación de una empresa de industria textil de la ciudad de Arequipa, Perú. La causa del estrés laboral se puede atribuir al estrés del entorno, como la exposición al sonido por las maquinarias, la luz, la temperatura entre el frío o calor, el estrés denominado carga mental, la acumulación de la tarea asignadas, y los estresantes relacionados con la presión de la organización. Las tareas de la empresa pueden ser causadas por conflictos de roles laborales, jornadas de trabajo pesadas, relaciones entre colegas e incertidumbre en el crecimiento profesional de la empresa y el aumento del desempeño. Situándonos en este contexto y considerando que la presión del trabajo es

problemas de salud pública y sus hallazgos temprano es una acción prioritaria que ayudará a proteger la existencia, la salud y el progreso de los trabajadores, esto desfavorece al clima laboral y ayuda a la productividad en las organizaciones (Lazo & Lazo, 2018).

El factor más delicado relacionado con el clima laboral es el aporte de los supervisores hacia los colaboradores, los cuales no les interesa capacitar a los trabajadores y el desinterés de motivarlos continuamente, y mucho menos mejorar el clima laboral, y los cambios negativos en la empresa. debido a estos problemas, como el bajo rendimiento de la producción. Sin embargo, desde una perspectiva local, las empresas textiles privadas de lima deben reconocer la importancia del clima laboral y su relación con la rotación de los empleados, y se observar con atención el interés mostrado por los trabajadores que no son responsables con sus funciones asignados, los cuales esto se debe la baja moral y la mala gestión del ambiente laboral, la empresa no ha formulado valores ni políticas para progresar su entorno del bajo rendimiento laboral, debido al desinterés por los trabajadores por parte de la alta dirección.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo lograr la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la situación del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021?

¿Cuáles son los factores de mayor incidencia en el clima laboral de una empresa industrial textil en el periodo 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Proponer un plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar el clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021.

Identificar los factores de mayor incidencia del clima laboral de una empresa industrial textil, Lima 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este trabajo de investigación se sustenta en las teorías del clima laboral, cultura organizacional, comportamiento organizacional, y las teorías de la motivación. Estas teorías nos permiten determinar imperfecciones en el clima laboral de una empresa que afecta el rendimiento de la organización; buscamos lograr la satisfacción de los colaboradores empleando estrategias específicas como la motivación, el uso de una comunicación asertiva, reconocimientos, liderazgo efectivo y productivo, donde los colaboradores puedan desarrollar sus emociones y rendimiento, sembrar en ellos las bases de una empresa exitosa desarrollada en la creatividad e innovación para obtener un buen clima laboral.

1.4.2 Metodológica

Esta investigación se basa en un enfoque mixto de sintagma holístico que permite una investigación cuantitativa y cualitativa para lograr un diagnóstico que permita plantear una proposición para desarrollar el clima laboral utilizando más de un método de obtención

de resultado en este caso entrevistas y encuestas. La propuesta actual permitirá concentrarse y utilizar la escala del entorno laboral para realizar una investigación en profundidad sobre los factores externos e internos que mejoran el entorno laboral de las empresas textiles. Los resultados obtenidos ayudarán a definir el nivel del clima laboral, el alcance de la participación laboral, comunicación y la condición laboral. De manera que se puedan hacer sugerencias a través de un enfoque holístico e integrado para engrandecer el clima laboral dentro de la organización.

1.4.3 Práctica

Esta investigación radica en una propuesta que ayude a solucionar el problema del clima laboral insuficiente (la baja participación laboral, las condiciones laborales y la mala comunicación entre personales y superiores) para fortalecerla y convertirla en una empresa enfocado al desarrollo y el crecimiento mediano plazo, se brindan charlas y capacitaciones a los colaboradores para mejorar sus vinculo interpersonales y diferentes factores con el fin de formar un buen clima laboral. A largo plazo, se estima que ayuda a desarrollar a la entidad y mantener la mejora continua en el entorno laboral, así mejoran las condiciones de todas las áreas de la empresa.

Por ello, se debe realizar el diagnóstico sobre el clima laboral, ya que esto debe ser un factor crucial para la empresa industrial textil, con el fin de diagnosticar posibles incógnitas que pueden provocar un desequilibrio en la motivación de los empleados, ya sea física, psicológica o materialmente. Por tanto, de esta forma se ejercerá el equilibrio en el clima laboral, se verá reflejado el buen desempeño de los trabajadores individuales y grupales, de manera que se logre la distribución de la empresa. El propósito de esta

investigación es desarrollar puntos críticos que afectan a los empleados, corrigiendo así los factores que pueden degradar el desempeño de la empresa industrial textil.

1.5 Limitaciones de la investigación

Los estudios se realizarán desde febrero a julio del 2021 donde se investigará el nivel del clima laboral en una empresa industrial textil.

Esta investigación será desarrollada en la empresa privada dedicada al rubro de exportación de productos textiles, ubicada en la localidad de Ate-Vitarte, departamento de Lima. El estudio sobre el clima laboral se realizará en el área administrativa, Comercial y producción involucradas con la productividad de la empresa.

Se utilizará el uso de herramientas como en las encuestas Online y entrevistas virtuales, para mejorar el clima laboral. Por lo cual, nos dejará conocer y comprender a profundidad las carencias de la organización sobre el clima laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

En Ecuador, Calapaqui & Jami (2019) se investiga el Análisis del desarrollo productivo de empresas textiles en Quito y Ambato y su relación con incentivos al talento humano durante el periodo 2018. El objetivo principal es diseñar una guía para el crecimiento de la productividad de las organizaciones textiles y su relación con la motivación del talento humano. En esta investigación se considera un enfoque cuantitativo, utilizando recolección de datos en las preguntas planteadas en la matriz de variables, que da como resultado que debe existir motivación hacia los trabajadores esto ayudará al desarrollo productivo de la empresa textil. Se concluyó que la mayor cantidad de empresas de las muestras seleccionadas deben de utilizar incentivos para permitir que sus empleados se desarrollen de manera integral y al mismo tiempo beneficien el desarrollo del sector textil. La formación es el medio para obtener el mayor porcentaje, con un 42,9%, lo que demuestra que los trabajadores han avanzado en la aplicación de la tecnología para realizar las tareas y optimizar el tiempo para alcanzar los objetivos marcados por la empresa.

En Argentina, Mazzetto (2018) la labor del área de reclutamiento de una empresa textil y la influencia en la productividad, que tiene como objetivo analizar y determinar en qué medida la insatisfacción y la desmotivación con el entorno laboral están relacionadas con el ausentismo y la rotación de empleados en la industria textil. La investigación se realizó con los factores de la rotación de los colaboradores concentrada en los trabajadores menores de tres meses está relacionado con la selección de personal, estas han incumplido reiteradamente los requisitos y deben ser despedidas durante el período de prueba o, en el peor de los casos abandonaran su trabajo, como resultado a partir de los resultados de la

investigación propuesta, se puede concluir que invertir en la formación de la empresa es fundamental porque ayuda al crecimiento personal y profesional de los colaboradores y al mismo tiempo beneficia a la empresa. En conclusión, a través de la formación y el desarrollo, las organizaciones pueden hacer un mejor uso de sus recursos humanos para hacer frente a las necesidades actuales de los trabajadores, y a su ocasión estimulan la motivación para conseguir una protección más eficaz, que sencillamente busca traducirse en mejoras de productividad, la capacitación es importante para la empresa, también ayudará a incrementar la productividad y aumentar la rentabilidad de la organización.

Ecuador, Peredes & Places (2018) analizar los procedimientos de reclutamiento y selección de empresas pyme del rubro textil de Quito y Rumiñahui en 2016 y su impacto en el entorno organizacional, el cual tiene objetivo Revisar los procedimientos vigentes de reclutamiento y selección del personal y su impacto en el entorno organizacional de las empresas pyme del sector textil en Quito y Rumiñahui durante el periodo 2016. La presente investigación aplicará preguntas de investigación clara y específica, este estudio adoptará un enfoque cualitativo. Para ello, se realizará un estudio detallado sobre los principales y claves factores considerados por las empresas pyme de la industria textil, incluidos los procedimientos de contratación y selección y cómo estos factores afectan el entorno organizacional. Además, se establecerá un marco teórico para sustentar esta investigación y probar las hipótesis presentadas, se está adoptando un método para establecer y comprender cómo el reclutamiento y cómo los procedimientos de selección afectan el clima organizacional, pero no se han descubierto nuevas teorías. En consecuencia, en este estudio, se contempló que las empresas textiles confunden el clima organizacional con el ambiente laboral, señalando que, en mayoría de los sucesos, las condiciones estructurales de la empresa son condiciones ideales para evitar problemas de salud ocupacional de acuerdo con

sus normas aplicables, por lo que el 64% de las empresas se requieren exámenes de empleo para los procedimientos de contratación y selección.

En Colombia, Avila & Chila (2016) el estudio del clima organizacional y mediciones climáticas organizadas en el área de productividad de Salome de Cali, teniendo como objetivo puntualizar cómo es el ambiente organizacional entre el personal del área de extracción de la empresa productiva de Salomé de la población de Cali. Esta investigación es descriptiva porque, estadísticamente hablando, tiene como objetivo describir datos que impactan en el clima laboral de los colaboradores del área de productividad de la empresa Salomé de Cali. Es decir, se constituye de una forma conceptual, teniendo como resultado del estudio que la gerencia deberá iniciar un plan de mejoramiento de las áreas afectadas por el clima laboral que da un mal entorno entre trabajadores como se demuestra en este estudio. En conclusión, deberá pretender y reorganizar el área administrativa del recurso humano, adicional se aconseja que se tiene que revisar consecutivamente los perfiles de los cargos y la evaluación de las funciones de los puestos con el fin de mantener actualizados los datos de cada puesto.

En Colombia, Gonzalez & Palacios (2015) investigación de los métodos de gestión humana en el área de producción: Se estudia a la industria de confección textil de Bogotá, el objetivo es ahondar el efecto que tienen los procesos de administración humana en el área de producción de dos industrias del rubro textil de confecciones, la investigación se expone para el desarrollo del método de razonamiento, que es la población del objetivo de recolección de datos. Por el cual se utilizará el método cualitativo, debido que este estudio evidenció como resultado que el área de reclutamiento del personal incide significativamente en la productividad y reduce costos en estas industrias. Por ello, es un factor táctico de

la dirección para captar productos de mejor clase, diferenciados y a costos atractivos para incursionar y aferrarse al mercado. En conclusión, la informalidad de la gestión de procesos es una característica típica de las pequeñas empresas, pero, implementar sistemas formales de dirección como condición laborales y salubridad, la ocupación requiere que la gestión de esta experiencia vaya más allá para garantizar la coherencia entre los objetivos y procesos y promover la gestión de personal.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Lima, Altez & Arias (2019) el estudio se realizó sobre el ambiente organizacional y el desempeño de los colaboradores de una pyme minoristas de calzado grandes y medianas, y de prendas de vestir en Gamarra durante el periodo 2018, El propósito de la investigación es mantener, mejorar y determinar el clima organizacional adecuado entre los trabajadores, que a su vez les permita para lograr resultados positivos para la empresa. Se define como un método híbrido porque se utilizará investigación cualitativa para mejorar las variables de clima y desempeño a evaluar, como resulta que el clima organizacional sí afecta el desempeño laboral de los colaboradores, lo que significa que el departamento Los colaboradores serán más productivos si el clima en el lugar de trabajo es bueno. En Conclusión, las reglas y políticas claras dentro de la empresa afectarán el desempeño dentro de la empresa, y los incentivos que reciben los empleados, sin embargo, si estas son mal usadas o implementadas perjudica el desempeño de los trabajadores y afectarán la producción de la organización.

Lima, Quispe (2018) realizó el estudio sobre el clima organizacional en una empresa textil, Lima 2018, teniendo como propósito evaluar el nivel del clima laboral en una industria textil. Se aplicó la investigación descriptiva utilizando herramientas como

cuestionarios para medir el entorno laboral. Esto ayudará a comprender y comprender en profundidad el estado actual de la organización, el entorno organizacional que se estudiará y los cambios que están ocurriendo o están ocurriendo a escala global y local. Por tanto, los líderes y gerentes de las empresas textiles deben realizar acciones de inspección, bajo la previa ejecución y orientación del plan de mejoramiento del entorno laboral y deben incrementar el clima laboral acorde a sus campos, reconsiderando sus planes estratégicos y desarrollo personal. En definitiva, el plan de mejora del clima laboral debe ser implementado y guiado con anticipación, y debe formularse un plan de aumento del clima laboral suficiente, con foco en el seguimiento y mejora de las condiciones laborales.

En Lima, Cabrera (2018) se realizó esta investigación clima y satisfacción laborales en una entidad peruana, el propósito de este estudio es diagnosticar cuál es el nivel del clima y la complacencia laboral en los trabajadores en la empresa peruana. Para la presente investigación se utilizaron 2 tipos de encuestas que miden las variables clima laboral y la variable satisfacción laboral. Se puede concluir que los empleados de las instituciones públicas estudiadas tienen un buen clima y satisfacción positiva. Los resultados existen una correlación entre las dimensiones e indicadores estudiados, la consecuencia de este estudio existe una asociación de impacto positivo, debido a que existe un clima organizacional adecuado y la satisfacción laboral de los trabajadores será mejor, por ello, también beneficia a la industria peruana en la mejora de su productividad constante.

Lima, Chavez & Flores (2016) se realiza la tesis sobre el clima laboral y rotación de empleados empresas textiles en el distrito Ate durante el 2016, teniendo como objetivo principal conocer y diagnosticar el entorno laboral está vinculada directamente con la rotación de personal de la industria textil en el distrito de Ate-vitarte en el período 2016. La

metodología más habitual para evaluar el entorno organizacional compromete el uso de las encuestas en los trabajadores, donde otros estudios pueden realizar entrevistas presenciales o por video conferencias a los colaboradores de las industrias textiles, el diseño y la realización de encuestas de clima organizacional puede resultar un poco complicado, porque requiere cierta cantidad de conocimientos en clima laboral en los factores de la psicología, estadística y métodos de encuesta, como resultado que a través de las encuestas se pudo comprender las insatisfacción, perspectivas, deseos y necesidades de los trabajadores, la empresa podrá apoyarse en los empleados y el capital humano operativo para crear un sentido de pertenencia y generar una superioridad competitiva, que les permitirá diferenciarse de sus competidores. En conclusión, uno de los componentes de la rotación de personal se consolida en los colaboradores menores de tres meses, si estos colaboradores han incumplido reiteradamente los requisitos del perfil y deben ser despedidos durante el período de prueba o en el peor de los casos, abandonaran su trabajo. Está relacionado con el reclutamiento del personal que involucra al área de recursos humanos deberá de medir y realizar planes para mejorar la rotación del personal.

En Huancayo, Ceras & Lopez (2015) los efectos de la gestión del área de recursos humanos en las ganancias de las pymes de industria textil en Hualhuas, teniendo como objetivo determinar y Analizar la medida de gestión del talento humano contribuyendo el incremento de la rentabilidad. La investigación se realizó mediante un enfoque aplicado al nivel del estudio descriptivo y explicativo, obteniendo como resultado que la gestión de recursos humanos es muy importante que tenga un impacto positivo a la rentabilidad de la empresa. Concluyendo que, en cuanto al desarrollo personal, muchas empresas no capacitan a los empleados para que manejen y realicen actividades de manera tradicional, esto lo reflejamos la imperfección y la calidad de sus productos. Existe poca información entre los

empleados y la empresa, y no hay comunicación de metas o logros por falta de liderazgo, esto daña enormemente el crecimiento de la producción, lo que a su vez perjudica el crecimiento y desarrollo de la empresa, la recomendación que se brindó en esta investigación es brindar la capacitación como herramienta de gestión para lograr sus metas y objetivos planificados por la industria, y de esta manera los trabajadores se puedan sentir identificados y parte de la empresa donde laboran.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Marco fundamental

La teoría del clima organizacional de Likert (1968) menciona que las acciones tomadas por gerentes dependen directamente de la conducta administrativa y las restricciones organizacionales que se observa, por lo tanto, señaló que esta relación dependerá de la percepción del clima organizacional, por ejemplo: el trasfondo de la organización. Sistema, tecnología y estructura, la posición del individuo en la organización y su salario, personalidad, actitud, satisfacción laboral, y las restricciones de los gerentes y encargados del entorno organizacional.

La teoría de Likert es una teoría más dinámica y explicativa en el entorno organizacional. Infiere en el clima organizacional de Rensis Likert basado en teorías motivacionales modernas, la teoría del clima participativo puede promover individuos y organizaciones, la efectividad y eficiencia de esta teoría, la creación y el establecimiento de esta teoría, estipula que la participación puede motivar a las personas a trabajar. Likert establece 3 variables que definen las características organizacionales: 1. Variables Causales: está orientada a que una empresa se desarrolle y obtenga resultados, comprendiendo la estructura organizada y administrativa como las reglas, la toma de decisiones y las

conductas; 2. Variables intermedias: mide el estado interno de la empresa como la motivación, comunicación asertiva y la toma de decisiones, que son las que construyen a fabricar los procesos organizaciones; 3. Variables finales: estos son a consecuencia de las variables, se orientan a establecer los efectos logrados en la organización, como la productividad, enriquecimiento, pérdidas, que construyan a los procesos organizacionales de una empresa (McGregor 2006).

La conducta de los colaboradores depende en gran medida de la conducta del área administrativa. Asimismo, el ambiente de la organización dependerá de la satisfacción de los colaboradores. Si su ambiente de trabajo es agradable, los empleados también se sentirán motivados, lo que promoverá la eficiencia, el trabajo en equipo y el bienestar de los empleados, entusiasmo y obtenga su reconocimiento y recompensa (Chiavenato, 2004).

Schneider y Hall (1982) indican que este modelo define la conducta de los trabajadores de la organización, que no es el resultado de los elementos organizacionales. El análisis del clima organizacional permitirá descubrir que inciden en el clima laboral, así las ideas existentes en la organización y los vínculos existentes dentro de la empresa. En este modelo ayuda a construir factores organizacionales que afectan a los colaboradores en su conducta (Corichi, Hernández, & García)

Figura 1.

Modelo de Schneider y Hall de clima organizacional



Fuente: Corichi, Hernandez, García

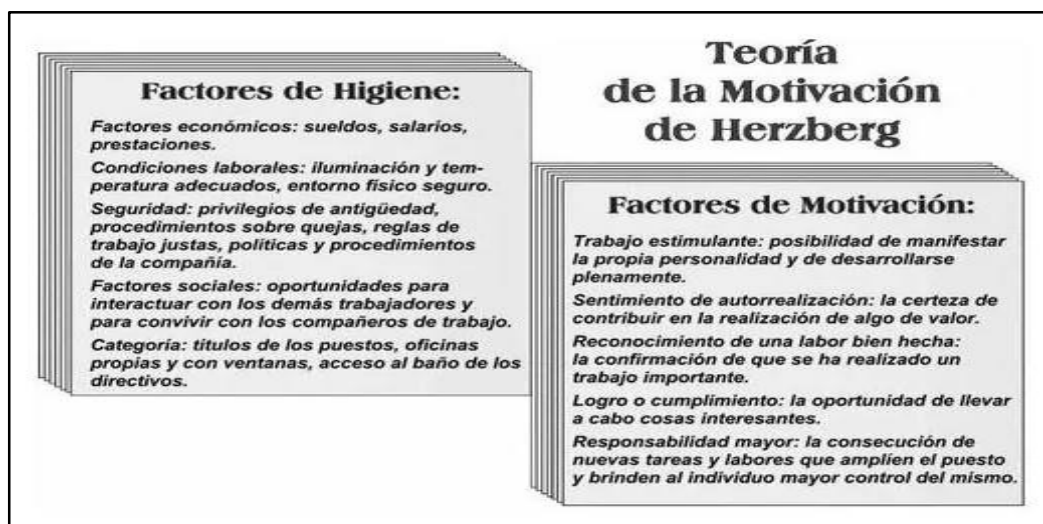
Para esta investigación la teoría de dos factores Herzberg (1959) declara identificar la insatisfacción de los trabajadores que se considera como los factores de Motivación y Factores de Higiene, las cuales ayudará a identificar los problemas dentro de la industria y la baja productividad, Herzberg estableció que hay dos factores que afectan la satisfacción de los empleados la satisfacción del Trabajo, motivación o factores internos del trabajo, como logró, reconocimiento, En sí, la responsabilidad, el progreso, el desarrollo , factores Políticas externas o de salud, incluidas políticas de la empresa, salario, relaciones interpersonales relación con compañeros, cargo, seguridad y superiores y subordinados, estos factores de motivación pueden aportar a complacer las necesidades de las colaboradores mayores como su autorrealización profesional; la higiene puede satisfacer las necesidades de Seguridad física y sentimientos. Los factores ayudan a sostener una buena salud el entorno de trabajo y el factor de motivación han mejorado significativamente el rendimiento laboral.

La teoría de motivación e higiene diseñada por Herzberg afirma que estos factores externos se encuentran en el entorno humano, incluido el entorno en el que aumentan sus funciones laborales. Dado que estas son tramitadas por la empresa, los factores externos se definen como si no están dentro del alcance de los trabajadores. Los factores intrínsecos o motivadores están relacionados con la evaluación de los puestos y la naturaleza de las funciones que realiza el colaborador, así mismo son aquellos que están dentro del alcance de los trabajadores porque están relacionados con su productividad y conducta, y la insatisfacción o satisfacción de los colaboradores es el resultado de la relación y su conducta en las labores diarias en la empresa.

Además, los factores motivacionales están relacionados con la capacidad de las labores en el trabajo en sí, como el sentido de responsabilidad o el reconocimiento. De esta forma, los factores de higiene están relacionados con el entorno laboral como el salario, la relación con cada colega o el propio entorno laboral. Esta teoría será de gran utilidad porque puede diagnosticar de manera integral el estado de los factores que se están practicando en la empresa, y puede hacer recomendaciones factibles, contribuyendo así a la motivación de los socios y mejorando así la cultura de la organización (Aragón, 2002).

Robbins & Coulter (2014) Al proponer que los factores internos están relacionados con las recompensas y los factores están relacionados con la satisfacción laboral, Herzberg quiere saber cuándo las personas están muy satisfechas o insatisfechas con su trabajo y las personas se sienten bien con su trabajo. Tienden a citar factores internos del propio trabajo, logros, reconocimientos y responsabilidades. Además, cuando se siente insatisfecho citan los factores externos generados por el entorno laboral, como las políticas de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y el ambiente laboral. (Nava, 2013).

Figura 2.
Teoría de los dos factores.



Fuente: Ceolevel

La teoría de la administración, su creación y desarrollo inicial se le otorga al “padre de la administración científica” F. Fayol (1916) esta teoría nace de la insuficiencia de lineamientos para dirigir unas empresas, fue el primero en estructurar la conducta de los directivos. Determinó catorce principios de la administración las cuales son: (a)Segmentación de Trabajo, Cuanto más se capaciten los colaboradores, dan mayor desempeño y eficiencia a sus funciones. (b)Autoridad: Los gerentes y encargados tienen que dirigir dando órdenes para que se hagan los procesos planificados que las empresas se plantean, sobre todo los encargados no siempre obtendrán obediencia a menos tengan autoridad personal, ya que ellos siempre están al contacto con los trabajadores y supervisan los procesos. (c)Disciplina: Los colaboradores de la organización tienen que acatar las reglas y políticas que plantean la empresa para los trabajadores, esta teoría contribuirá a que las empresas textiles puedan formarse de manera eficaz sus actividades teniendo en cuenta que cada área tiene que contar con principios que les permita desempeñar eficientemente y sobre todo esta teoría busca incrementar la productividad, reducir errores, entre otros aspectos (Glaudes & Alvarez, 2005).

Puntualizar los problemas de la producción de una empresa, y de esta forma buscó alcanzar una equidad tanto con los jefes como con sus compañeros colaboradores. Taylor se constituyó en uno de los primeros gerentes que aplicó la igualdad y responsabilidad basado en estos principios: Ciencia en lugar de empirismo improvisación, Selección y entrenamiento del personal (Torres; 2014).

La gestión administrativa ha formado una teoría organizacional, que mantiene la particularidad de la división de tareas y la especialización. Además, está basado en la planificación, organización y control de principios técnicos para orientar el trabajo

administrativo y división del trabajo, también es necesario colocar adecuadamente en el lugar correcto según sus capacidades de cada colaborador, La aplicación de esta teoría será crucial, ya que permitirá el desarrollo de una adecuada gestión administrativa sobre la base de la planificación, organización, orientación, coordinación y control, con el fin de buscar optimizar los procesos y promover el progreso de los colaboradores para encontrar a la persona indicada para cada puesto se tendrá una persona ideal, fortaleciendo así el clima laboral (Chiavenato, 2006).

2.2.2 Marco conceptual

Plan de acción, como señaló Suárez (2002) son documentos estructurados y forman parte de la planificación estratégica de la investigación cualitativa, porque a través de ellos se busca “lograr” los objetivos estratégicos previamente determinados, brindando información cuantitativa y verificable a lo largo de todo el proceso para el proyecto. El plan de acción plantea una forma de lograr los objetivos estratégicos anticipadamente identificados. Asume la ejecución segura del paso anterior de la idea o recomendación. Para lograr resultados específicos, cualquier empresa no solo necesita organizar algunos planes de acción generales, sino que también necesita desarrollar planes de acción más específicos formulados por departamentos, como gestión, marketing o gestión financiera.

El objetivo de las teóricas del modelo de gestión es mostrar diferentes factores derivados de una serie de dimensiones como el desarrollo humano, las condiciones laborales y la productividad, en este sentido, habrá cualidades personales y calidad de vida del individuo, las cuales se relacionan al nivel de desarrollo humano; Diseño, los diferentes unidades de estructura, forma organizacional, definición estratégica, procesos, comunicación y escenarios de talento se relacionan con las extensiones de las condiciones

laborales; finalmente, factores productivos como la mano de obra, capital, tecnología y la información está con las dimensiones de la productividad Todos los factores anteriores buscan el desarrollo competitivo de la organización (Tamayo, Del Rio & García, 2010)

Estos planes no solo deben incluir lo que desea hacer y cómo hacerlo; también deben considerar las posibles restricciones, las consecuencias de las acciones y las revisiones futuras que puedan ser necesarias. También es importante determinar el hecho de que, una vez configurado el plan anterior, debe ejecutarse. Para ello, se debe considerar una serie de estándares o elementos, estos estándares o elementos serán cruciales cuando sea realmente efectivo y logre cubrir necesidades importantes. Entonces, más específicamente, incluye la motivación, el proceso de control, la evaluación de la gestión y la compensación.

Clima laboral, en la actualidad las estrategias de gestión y mejora de los colaboradores son los factores más importantes para lograr las metas a largo plazo dentro de una empresa. En este campo, existen algunos procesos de intervención, tales como: Capacitación, salario, condiciones laborales, motivación, clima organizacional, etc. Los factores humanos son un elemento importante en el desarrollo de cualquier proceso organizacional. La investigación sobre el comportamiento humano muestra que cuando los empleados están satisfechos y motivados, lograrán un desempeño sobresaliente en el desempeño laboral. Un aspecto muy importante es medir el clima laboral es saber distinguir la satisfacción de la motivación, dos conceptos que suelen ser parecidos pero que implican diferentes temas y diferentes estrategias de gestión. De esta forma la satisfacción no afirma que el colaborador se sienta motivado, pero si está motivado estás satisfecho (Copeme, 2009).

La definición de Campbell (1976) señaló que al hablar del comportamiento el clima laboral es un factor que nada tiene que ver con la estructura organizacional y todos estos diferentes procesos que ocurren en la organización, y que finalmente redefine y retrata el comportamiento organizacional. En concreto, James y Jones (1974), sin mencionar claramente el llamado ambiente psicológico, es imposible entender que la definición del ambiente de trabajo está claramente definida, y este clima está relacionado con el comportamiento y la motivación de los trabajadores. A la explicación, hacemos que estos autores se refieren al comportamiento objetivo de los individuos.

Otros autores como Peiró (1995) ingresó nuevamente en el campo de la interpretación sensorial y subjetiva, mostrando que el clima laboral se vincula con el entorno a partir de la percepción, impresión o imagen de la realidad organizacional, desde la perspectiva de nuestra evaluación personal, la evaluación de valores es no es tan importante para la organización, todos los miembros son siempre iguales. Dessler (1979) entendió que el clima como la visión del sujeto de la organización donde trabaja, y formó su visión del clima desde una perspectiva organizacional, recursos humanos y culturales, es una mezcla de todos los aspectos que se influyen entre sí y destruyen el alcance original dado al clima laboral (Brunet ,2011).

Para sistematizar múltiples métodos, Brunet (1987) señaló que el clima laboral refleja valores, actitudes y creencias de los colaboradores, que por la particularidad de los miembros se convierten a su vez en elementos climáticos. El clima puede entenderse como la causalidad del comportamiento organizacional. La visión de Katz y Kahn (1990) propone una representación del conflicto entre luchas internas y externas, sin olvidar los tipos de

personas que atraen la organización y la forma en que se ejerce el poder dentro del sistema (Gómez, 2013).

El término oportunidad laboral fue concebido por primera vez en Wieser (1914) quien propuso la teoría de la economía social, donde su definición hacía referencia aquello que se abandona al tomar una decisión económica un costo de oportunidad que será aquello que ya estamos acostumbrados. De esta forma, cada vez que optamos por una decisión una cosa u otra asumimos el riesgo (Olaz, 2017).

Según Werther y Keith (1998) las oportunidades profesionales son individuales, en cierto sentido comienzan con todos, con el objetivo de alcanzar metas y aceptar la responsabilidad de su desarrollo. Hay varios pasos que se pueden tomar a la hora de desarrollar el desarrollo profesional personal, tales como: un mayor nivel de desempeño, que es la factor más confiable de obtener promoción y reconocimiento laboral en el trabajo; el vínculo con los tomadores de decisiones de la empresa es más estrecha, en comparación con los desconocidos, los que se dedican a actividades de promoción tienen más posibilidades de desarrollo; a medida que se desarrolle la lealtad o el sentido de compromiso con la organización, la empresa se esforzará por brindar a los empleados ventajas especiales; al renunciar el empleado cree que tiene una preferible oportunidad de desarrollo profesional en otra organización.

En algunos casos, los profesionales deciden cambiar de trabajo, esta es la estrategia de la antigua empresa para aumentar los salarios, promover la promoción y brindar a los empleados aumentando las oportunidades de desarrollo. La oportunidad de promoción, incluida la práctica en un nuevo puesto y la posibilidad de aumentar conocimientos y

habilidades, establece un mecanismo para el crecimiento de los empleados y sus organizaciones. Se necesitan vínculos para crear un plan de desarrollo profesional exitoso (Gómez, Balkin, & Cardy, 2006).

Desde una perspectiva estratégica de recursos humanos, la capacidad de gestión de personas, grupos y la organización es un aspecto clave. Representa la experiencia de la empresa, por lo que debe probarse cuál de estas capacidades proporciona a la organización una cierta ventaja competitiva y su capacidad para mantener esta ventaja a lo largo del tiempo. La gestión de la capacidad se logra a través de la gestión potencial, que nos muestra la capacidad de adquirir o generar capacidades futuras en el presente (Albizu & Landeta, 2001).

La condición laboral, se relaciona por permitir a los colaboradores complacer sus necesidades y perspectivas en el trabajo, ambientes de seguridad y su salud integral, siendo todo esto forzoso para influir satisfactoriamente en la complacencia laboral, el empleador otorga a sus trabajadores para el íntegro desempeño de sus funciones. Fernández (2012) como Representa los factores relevantes que afectan las decisiones de los trabajadores. Las personas con trabajos insatisfactorios pueden acelerar su decisión de retiro.

Palma (2004) la seguridad y salud en el centro de trabajo es un factor interdisciplinario que involucra seguridad, salud motivación y la calidad de vida laboral. También puede investigar el efecto del empleo o su ubicación en familiares, empresas, clientes, proveedores, entre otros. Revela la percepción media del entorno laboral, mostrando una diferencia significativa de género, en la que los trabajadores tienen una mejor percepción del entorno laboral que las trabajadoras.

El trabajo resume los deseos de los individuos en el trabajo y la vida. Esto significa oportunidades de trabajo productivo e ingresos dignos, protección en el lugar de trabajo y seguridad social de la familia, perspectivas de desarrollo personal e integración en la sociedad dentro de la organización. Los colaboradores expresan sus opiniones, se organizan y participan en la libertad de tomar decisiones en sus vidas, y brindar trato e igualdad de oportunidades a los hombres y mujeres (Posada & González, 2014).

La comunicación se define como un proceso mediante un individuo puede comunicarse con otra a través de un mensaje y esperar que esta última exprese sus opiniones, comportamientos o comportamientos a través de respuestas. En otras palabras, la comunicación es una forma de conectarse con otros a través de pensamientos, hechos, pensamientos y acciones, y de buscar respuestas a las comunicaciones enviadas (Martínez & Nosnik, 1988).

Chiavenato explica la particularidad más relevante de este nivel que solo un individuo es transmisor y receptor al mismo tiempo, y recibe señales verbales y no verbales de su propia percepción. Sin internalización, no existirán otros niveles. Indica que la comunicación es el desarrollo de brindar información y entendimiento a un individuo a otro. Por lo tanto, la comunicación afecta al menos a dos o más personas: el individuo que envía el mensaje y la persona que recibe el mensaje (Chiavenato, 2004).

Para Taylor, los incentivos no se localizan solo en el dinero, sino que también adoptan diferentes formas: confianza de ascenso, sistema de pago, rapidez y calidad de trabajo, minimizar la jornada laboral, enriquecer las condiciones laborales, incluido el

cuidado y la confianza entre los trabajadores y la dirección (Taylor, 1984). El uso de los incentivos para la gestión científica ha encontrado una fuerte oposición. Su oponente la criticó Cruel sistema de gobernanza, explotación y deshumanización, se realizan las grandes empresas con sus trabajadores (Chiavenato, 2006 & Grant, 2006).

El goce de incentivos en la habilidad fue acompañado del abandono de las percepciones sobre la racionalidad y la confianza del agente económico, Se pensaba que los incentivos eran adecuados para restaurar las equivocaciones de alturas automáticas como el mercado, el acostumbramiento, el tino, y recabar un altibajo social escalonado. Esta idea de incentivo nació en el contexto de la ingeniería y del cuidado social, en procura del avance social (Grant, 2006).

La comunicación corporativa puede darnos información sobre la realidad de la organización y la identidad de la empresa interna, por lo que puede definirse como el proceso, mensaje y medio relacionado con la transmisión de información desde la empresa. Los medios de comunicación organizacional son de vital importancia para difundir y promover mensajes entre los participantes de la organización y las diferentes audiencias que tienen en el entorno organizacional. Por lo tanto, se refiere no solo a mensajes, sino también a comportamientos. Todas las empresas utilizan estos comportamientos para transmitir información sobre su identidad, tareas, formas de hacer las cosas e incluso sus clientes (Trelles, 2005).

Frente al tremendo progreso de la motivación que se ha producido recientemente debido a la globalización y la competencia mundial, las empresas de los países subdesarrollados no invierten suficientes fondos para incrementar el conocimiento que guía

a la alta tecnología. Sin embargo, pueden luchar para potenciar el compromiso de los empleados. Además, constituirán una ventaja competitiva para la organización. Según Erez y Earley (citado en Arias (2001) Según el estudio realizado rigurosamente en los países desarrollados, pero sus estudios en países subdesarrollados son muy insatisfactorios, por no tomar en cuenta este tema que es fundamental para cualquier organización en alza de crecimiento (Olaz, 2017).

Capacitación Laboral, según el autor es un proceso educativo de corto plazo, concentrado de manera sistemática y organizada, donde los individuos pueden adquirir conocimientos y desarrollar sus habilidades y de acuerdo con los objetivos establecidos. El propósito de la capacitación laboral es ayudar a los colaboradores de todos los niveles a alcanzar los objetivos en la empresa ofreciéndoles la posibilidad de adquirir conocimientos, prácticas profesionales y conductas requeridos por la empresa (Chiavenato, 2007).

Forehand y Von (1964) definieron el ambiente de trabajo como un conjunto de características de una organización que se diferencian de otras organizaciones. Se entiende como una variable que juega un papel muy importante en el sentido más amplio de la organización y el comportamiento mostrado por los integrantes del entorno laboral, tratando de no involucrar los sentimientos que los individuos sienten durante el desarrollo de las actividades en el ambiente laboral (Palma, 2004).

La higiene del ambiente de trabajo se refiere a un grupo de reglas y procedimientos destinados a preservar la salud mental y física de los trabajadores y evitar que los trabajadores estén expuestos a riesgos para la salud inherentes a sus funciones y ambiente

de trabajo. A partir de la investigación y control de dos variables de la persona y su entorno laboral, la higiene en el trabajo se relaciona con la evaluación y prevención de enfermedades.

Así mismo, La seguridad laboral es un conjunto de técnicas de prevención, médicas y psicológicas que se utilizan para prevenir accidentes laborales y eliminar condiciones ambientales inseguras para el colaborador, para orientar o persuadir a las gerentes para que implementen medidas preventivas. El propósito de los servicios de seguridad es establecer reglas y procedimientos que utilicen los recursos para prevenir accidentes. La seguridad es responsabilidad del área de producción y la función de los empleados para salvaguardar la integridad del trabajador (Chiavenato, 2000).

La Tecnología, podemos encontrar la gestión participativa que significa consultar a los subordinados sobre las decisiones que les afectan, Taylor (1971) analizó esto y encontró que el éxito en situaciones que involucran tecnología avanzada es posible. Cuando nos referimos a tecnología avanzada, es una tecnología que se enfoca en el nivel del flujo de trabajo. Por tanto, la gestión participativa es más eficaz en una situación más automatizada. La gestión participativa puede aparecer en diferentes situaciones, altamente concentrada, y el poder final estará controlado por los superiores (Capecchi, 2002).

Nelson y Spitzer (2005) afirmaron que el reconocimiento del trabajo está aportando valor a: Personas que han realizado contribuciones activas en la organización. Este es un resumen de los eventos importantes que se realizan para la empresa y se puede dividir en celebraciones. También afirmaron que esto es más importante que cualquier promoción, mayor salario (sin importar ocupación o puesto, reconocimiento que se les otorga), porque ayudan a producir o crear algo que es verdaderamente importante (Nelson & Spitzer, 2005).

Zimmerman (2000) Empowerment es el empoderamiento es un cambio de estilo, dado que los gerentes tienden a liberar el poder, aumenta la delegación del personal, la comunicación y la responsabilidad. Esto permite que las personas tengan una gama más amplia de acciones en su trabajo al tomar decisiones. En este sentido, es necesario comunicarse de manera clara y abierta, establecer un equipo de trabajo y generar sinergia entre los miembros del equipo para lograr la transformación de una organización piramidal a una organización plana, siempre que las actividades anteriores están diseñadas para promover la participación de los socios. Los sentimientos de los titulares de las actividades a su capacidad para desarrollar satisfactoriamente las funciones que se les encomiendan, potenciando así sus capacidades y consiguiendo así el éxito comercial. (Manríquez, Del Rayo, & Ferrer, 2010).

Werther & Keith (1998) definieron el desarrollo profesional como un esfuerzo que se centra en desarrollar trabajadores profesionales que abarca todos los aspectos de lograr objetivos de la organización. Esto tiene un doble efecto: a) promover el esfuerzo de los colaboradores para que conduzcan a objetivos que son ajenos a lo que se propone la empresa. b) que todos conozcan las oportunidades presentadas por la empresa. (Chiavenato, 2002).

Por lo tanto, para los gerentes es muy importante porque puede ayudarlos a reclutar y mantener una fuerza laboral más competente. Las empresas de hoy deben utilizar el desarrollo profesional como una estrategia y un beneficio competitivo para asegurar su conservación en el entorno empresarial cada vez más globalizado (Gómez, Balkin, & Cardy, 2006).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

El método inductivo es un proceso lógico que va de lo peculiar a lo absoluto, estas pueden combinarse para sacar una conclusión. El método inductivo comprende conclusiones generales basadas en precedentes específicos, generalmente basados en la observación y experimentación. Esto suele expresarse en términos de probabilidad, tendencia o verosimilitud, porque nada se puede afirmar de manera categórica, porque hay información más importante que las premisas. El método parte de un análisis específico del evento y propone conclusiones generales que se convierten en principales leyes (del Cid, Méndez, & Sandoval, 2011).

El método deductivo, en teoría los investigadores comenzarán a recopilar datos basados en datos para corroborar la conducta descrito en la sinceridad precisión teórica. El marco conceptual o teórico se proponen hipótesis, observar la realidad, recopilar datos y aceptar o rechazar la hipótesis, además implica sacar conclusiones generales para aclarar detallado (del Cid, Méndez, & Sandoval, 2011). Además, el método comienza con la valoración de supuestos, teoremas, leyes, principios, etc. Legales y universal comprobada y puede utilizarse para resolver procedimientos o incidentes específicos durante la investigación. Esto servirá para revisar si la hipótesis de las variables culturales organizaciones puede probarse mediante análisis de datos (Bernal, 2010).

3.2 Enfoque

El método mixto consiste en un enfoque sistemático que se desarrolla a través de experimento, por lo que además de los resultados de la investigación se debe recolectar y

verificar toda la evidencia cuantitativa y cualitativa Utilizan diversas fuentes de datos que se combinan de diversa corrección para sustentar los análisis más competitivos. Asimismo, incluye el proceso de la investigación e información cuantitativa y cualitativa en el mismo entorno para abordar los problemas existentes (Carhuancho, Nolazco, Monteverde, Guerrero, & Casana, 2019).

3.3 Tipo de investigación

El estudio proyectivo menciona que su finalidad es realizar o proponer sugerencias encaminadas a resolver determinadas situaciones. Es decir, se basa en una valoración en profundidad del problema o de la realidad del entorno de investigación, y finalmente finaliza con sugerencias o alternativas de solución basadas en metas, objetivos, fundamentos, indicadores presupuestarios, acción y opiniones del experto.

El desarrollo de la investigación ayuda a proponer soluciones a los problemas que surgen. Análisis de cómo se refleja el problema relacionado con otro problema de características similares (llamado incidente) se utiliza específicamente para explicar el contenido de la investigación, presentar y explicar la relación causal entre ellos en un contexto más amplio, más que del nivel de investigación. Del mismo modo, investiga un evento y su relación con otros eventos a mayor escala, enfatizando la relación explicativa, aunque no es la única relación (Carhuancho, et al., 2019).

3.4 Diseño de la investigación

El no experimental, se define como sondeo que se realiza sin manejar variables, y solo se observan los fenómenos en sus dominios deductivos después analizarlos. El bosquejo no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante la recolección de datos, son

bosquejos transversales, para hacer deducciones respecto al cambio y sus resultados (Sampieri 2013).

3.5 Población, muestra y unidades informantes

Conjunto de individuos que se desea conocer en un estudio de investigación (Bernal, 2010), La población está formada por una industria textil, que están conformados por 100 participantes que laboran en diferentes áreas. Esto permite recolectar datos relevantes a través de los trabajadores para la investigación.

Es un conjunto de componentes que pertenecen a un grupo determinado por su calidad, es decir, población. muestreo, elija un conjunto de valores para recopilar un subconjunto de información para responder a preguntas planteadas en la investigación. La muestra será aplicada a todos los colaboradores que forman parte de la empresa textil, los mismos están delegados de brindar la información selecta que se va a regir, y así brindar recomendaciones y proyectos de soluciones para la investigación. (Tamayo, 2003).

Unidad de análisis

Esto permitirá obtener una base de datos para considerar el problema detallado, con relación al estudio de la unidad informadora, se basa a medida que el investigador va comprobando y ubicando la información, entonces se acumulan los datos obtenida de forma independiente (Hurtado, 2010). En el caso del presente estudio se entrevistó a 1 encargado del área administrativa 1 encargado del área de producción y 1 colaborador del área de producción, todos ellos laborando en la empresa industrial textil.

3.6 Variables y dimensiones

Definición conceptual categoría problema

Peiró (1995) habla sobre el clima laboral que vuelven a entrar en el campo de la interpretación sensorial y subjetiva, mostrando que el ambiente de trabajo está emparentado al ambiente desde la percepción, impresión de la realidad organizacional. Desde la perspectiva de nuestra evaluación personal, la evaluación valora que no son tan importantes para la organización, los miembros son todos iguales. Dessler (1979) el clima como la visión del cuerpo principal de la organización en la que trabajaba y formó sus puntos de vista sobre el clima desde las perspectivas de la organización, los recursos humanos y la cultura, es una mezcla de todos los aspectos que se afectan entre sí. El alcance original otorgado al entorno laboral.

Tabla 1.

Matriz de categorización de la categoría problema

Categoría/variable	Subcategorías/ Dimensiones	Indicadores
C1: Clima Laboral	C.1.1 Oportunidad Laboral	C.1.1.1 Reconocimiento C.1.1.2 Empowerment C.1.1.3 Desarrollo profesional
	C.1.2 Condiciones laborales	C.1.2.1 Ambiente laboral C.1.2.2 Higiene y Seguridad
	C.1.3 Comunicación	C.1.3.1 Tecnología C.1.3.2 Relación con jefes y/o compañeros C.1.3.3 Trabajo en equipo
	C.1.4 Incentivos	C.1.4.1 Uso de medios de comunicación. C.1.4.2 Motivación C.1.4.3 Capacitación C.1.4.4 Ascenso

Definición conceptual categoría Solución

Plan de acción, como señaló Suárez (2002) la importancia debido a que la formulación del plan de acción nos permite coordinar con empresa o grupos que priorizar en las iniciativas más relevantes en el espacio de participación para lograr las metas marcadas, ayuda a tomarnos en serio el trabajo y determinar plazos y responsabilidades. El objetivo final del plan de acción es ocuparse de manera coordinada, proporcionado a las acciones de cada integrante, con el fin de promover y lograr las metas marcadas en el marco de gestión eficaz del departamento. Las ventajas de diseñar un plan de acción, a) Muestra el camino a seguir, b) Marque el plazo de entrega, c) Se utiliza para establecer indicadores. d) Facilitar el proceso de evaluación.

Tabla 2.

Matriz de categorización de la categoría solución

Categoría	Alternativas de solución	KPI	Entregable
Plan de Acción	Implementar un plan de desarrollo personal.	% de reconocimiento al personal.	Programa de Reconocimiento y Desarrollo Personal
	Establecer un plan de nuevos canales de comunicación.	Medición de la efectividad de los nuevos canales de comunicación	Programa de Comunicación Asertiva
	Diseñar un proceso de mejoramiento del clima laboral.	% de incentivos entregados	Programa de Motivación.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Encuesta

La técnica de encuesta nos ayuda a recopilar datos necesarios que nos ayudarán a definir y obtener resultados, jugará un papel muy importante en la investigación. En este sentido, es necesario tener un archivo escrito, se utilizará para plantear preguntas y obtener resultados, y se aplicará a la cantidad de personas que conocen sus opiniones lo que ayudará a la investigación (Carhuancho, et al., 2019).

La técnica permite acceder a la información real del individuo involucrado en el problema de investigación las cuales se aplicará a los 100 colaboradores con un alcance de 22 preguntas según las subcategorías del estudio.

Entrevistas

Para las entrevistas asegúrese de que sean dos personas que interactúen o más personas a las que se les harán preguntas específicas la información está determinada para ser utilizada para la investigación.

Sostiene que esta técnica de recolección de datos es una que no requiere el uso de materiales escritos porque es producido por dos o más personas a través del diálogo, para obtener los datos necesarios esto nos ayudará a comprender las diferentes opiniones de 3 entrevistados. Esta técnica dispone de datos cualitativos, que serán parte de la investigación (Hernández, Bautista, & Baptista, 2014).

3.7.2. Instrumento

El informe permite recopilar información a través de preguntas que son respondidas por los participantes de la investigación. Toda la información recopilada por este instrumento es útil (Carhuacho, et al., 2019). Permitirá la recogida de información cuantitativa de forma estandarizada para comprender el clima laboral de la organización.

El objetivo de la guía de entrevistas es obtener la información completa del tema investigado. Además, considerando preguntas sobre diversos temas (Hernández, et al., 2014). La comprensión ayudará a alcanzar el problema y ser factible la solución para la investigación.

3.7.3. Descripción

En este estudio de investigación se realizó dos técnicas de recopilación de datos a través de entrevistas están formadas por 10 preguntas los cuales proporcionaron datos relevantes para el estudio, se utiliza la guía de entrevista para la recolección de datos cualitativo teniendo de apoyo la guía de entrevista como herramienta principal que nos ayudó a realizar preguntas de manera correcta a fin de obtener la información relevante para la investigación.

Como segunda técnica se utilizó las encuestas formadas por 22 preguntas, donde se analizaron las subcategorías y variables para formular las preguntas, esto nos permitirá al investigador producir información.

Cuadro 1

Ficha técnica encuesta

Ficha Técnica	
Instrumento	Encuesta
Año	2021
Objetivo del instrumento	Identificación del clima laboral
Características del instrumento	Cuestionario 22 preguntas
Procedencia	Lima – Perú
Lugar de Aplicación	Área de producción y administrativa
Forma de Aplicación	Online
Población	100 colaboradores
Aplicación	Individual
Enfoque de investigación	Cualitativa
Herramienta de edición	Escala de Likert

3.7.4. Validación

La validación es el atributo más importante de la prueba, para ello, los resultados se evalúan estadísticamente para comprender el problema de la investigación (Hernández, et al., 2014). Esto permitirá que la validez de confiabilidad en el uso de instrumentos y la seguridad para lograr datos válidos serán una gran contribución a la Investigación. Además, se realizaron validaciones de nuestro instrumento con los siguientes expertos.

Cuadro 2

Expertos que validaron el instrumento

Apellidos y Nombres	Especialidad	Opinión
Nolazco Labajos, Fernando Alexis	Metodología	Ninguno
Sánchez Roque, Leoncio Robinson	Docente	Ninguno
Carhuancho Mendoza, Irma Milagros	Docente	Ninguno

Además, se realizó la validación de la propuesta planteada en este estudio, enfocado en realizar un plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021, por ello estos fueron aprobados por los siguientes expertos:

Cuadro 3

Expertos que validaron la propuesta

Apellidos y Nombres	Especialidad	Opinión
Sánchez Roque, Leoncio	Docente	-La propuesta es consistente
Robinson		-El planteamiento se constituye en un aporte en la resolución de la problemática identificada -Se debe continuar con los siguientes pasos hasta la sustentación
Valdiviezo López, Raúl	Planeamiento y estadística	-Ninguna

3.7.5. Confiabilidad

Alfa de Cronbrach

La confiabilidad de este instrumento se centra en la precisión porque producirá información precisa cuando se utilice en encuestas. En este sentido, esta herramienta se refiere al grado de recolección de datos que produce resultados consistentes, donde los resultados de medición en diferentes aplicaciones pueden producir los mismos resultados, es decir, nos hace darnos cuenta de que la confiabilidad es una herramienta para buscar mayor precisión analizar de manera consistente y de manera lógica (Bernal, 2010; Hernández, et.al, 2014).

Figura 3.

Niveles de confianza para Alfa de Cronbach Fuente: soto Quiroz (2014)

Valores	Niveles
De -1.00 a 0.00	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nivel fuerte de confiabilidad

$$K= 100$$

$$V_i= 18.79$$

$$V_t= 139.29$$

$$\text{Alfa} = \mathbf{0.8738}$$

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Primer paso: Se elaborarán los instrumentos de medición como cuestionarios que serán aprobados por jueces. Segundo paso: Se procederá a realizar la prueba piloto de los cuestionarios que ayudará a recolectar datos cuantitativos y cualitativos. Tercer paso: Se aplica las encuestas vía online a los trabajadores de la empresa textil. Cuarto paso: Se realizará la tabulación de datos en el programa de Excel para facilitar el proceso de todas las encuestas realizadas.

Quinto paso: Se tabularon los datos a través del Excel mediante tablas estadísticas. Sexto paso: Se procesa la guía de entrevista a los 3 encargados de área. Séptimo paso: Se procederá

a la aplicación de las video entrevistas. Octavo paso: Se traslada las respuestas en Word y se aplica el Atlas ti.

Después de la recolección de información se realiza la tabulación en el programa Excel, para los análisis estadísticos, donde se procesarán los resultados que se evidenciará mediante tablas y gráficos. Asimismo, se hará uso del Atlas ti para crear códigos, grupos y redes.

3.9 Aspectos éticos

En la presente investigación se respeta el formato APA de los derechos de auditoría de los libros, artículos científicos, revistas científicas, tesis entre otros documentos que han sido consultados y utilizados en la presente investigación.

Así mismo, la muestra se mantendrá la confidencialidad individual de las respuestas de los individuos encuestados.

En la Data se presentan los resultados de manera auténtica sin ninguna modificación alterando los resultados. Finalmente, es necesario considerar que todos los datos y resultados obtenidos a través de estos análisis serán utilizados para proponer soluciones, para lo cual se implementarán obtener resultados y beneficio de la organización, dichos resultados de esta investigación se mantendrán en confidencialidad.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados cuantitativos

4.1.1 Niveles del clima laboral

En vista a la subcategoría de oportunidad laboral los efectos referentes en la tabla 3 y Figura 4, corresponden a la pregunta 1, si realizan reconocimientos o motivación con las buenas labores, en su totalidad un 24% del total indican que casi nunca y un 58% en total nunca reciben ningún tipo de reconocimiento por los buenos labores. En la pregunta 2: Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes, se observar la gran totalidad de colaboradores mencionan que no tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias, se verifica que el 35% Casi Nunca, el 41% Nunca, y 19% los colaboradores mencionan que sólo a veces, por lo cual el 95% de los colaboradores manifiestan su descontento.

Con respecto a la pregunta 3: Me dan la oportunidad de desarrollar mis habilidades, un 40% indica que casi nunca y un 36% manifiesta que nunca, se observa que la totalidad de colaboradores no cuentan con una estrategia que les acceda desarrollar sus propio habilidades dentro de la empresa, dando un total de 76% del equipo manifiesta su descontento. En la pregunta 4: Toman en cuenta las iniciativas y sugerencias del personal, se muestra un 36% de Casi nunca y un 39% nunca, un total del 75% de los encuestados, la población mayoritariamente admite que no se promueven, no se tomen en cuenta las iniciativas y sugerencias del personal, contra un 8% de que Casi siempre se toman en cuenta las iniciativas del personal.

Respecto a la pregunta 5: Los colaboradores puede ascender dentro de la empresa industrial; los encuestados manifiesta que el 44% de que nunca, el 29% casi nunca, el 21% a veces lo cual concreta un total del 94% del personal piensan que no pueden ascender en la empresa, contra un 3% casi siempre y 3% siempre. En la Pregunta 6: Estoy satisfecho por la formación proporcionada por la organización, un 9% indica que casi siempre está satisfecho, pero un 25% a veces, un 38% casi nunca y un 28% nunca los cuales suman un 91% de los encuestados muestran su descontento que no están satisfecho por la formación que brinda la empresa.

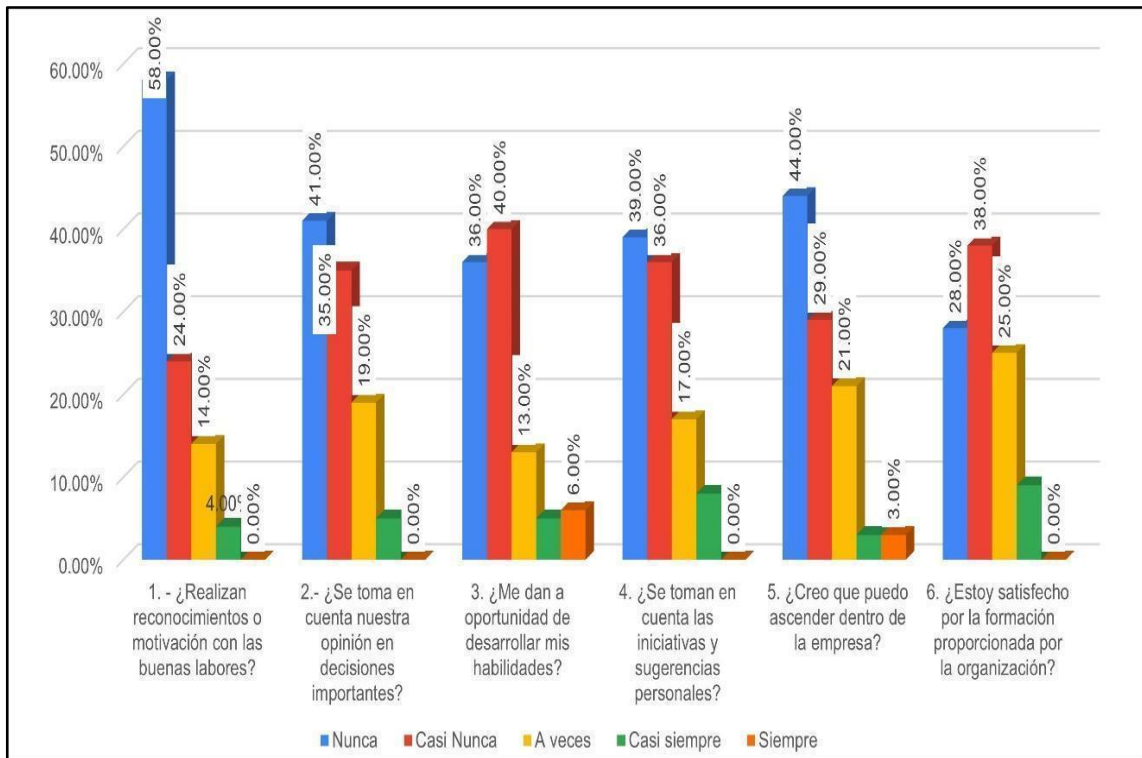
Tabla 3.

Frecuencias y porcentajes a la subcategoría oportunidad laboral

ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Realizan reconocimientos o motivación con las buenas labores?	58	58.00%	24	24.00%	14	14.00%	4	4.00%	0	0.00%
2.- ¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes?	41	41.00%	35	35.00%	19	19.00%	5	5.00%	0	0.00%
3. ¿Me dan a oportunidad de desarrollar mis habilidades?	36	36.00%	40	40.00%	13	13.00%	5	5.00%	6	6.00%
4. ¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?	39	39.00%	36	36.00%	17	17.00%	8	8.00%	0	0.00%
5. ¿Creo que puedo ascender dentro de la empresa?	44	44.00%	29	29.00%	21	21.00%	3	3.00%	3	3.00%
6. ¿Estoy satisfecho por la formación proporcionada por la organización?	28	28.00%	38	38.00%	25	25.00%	9	9.00%	0	0.00%

Figura 4.

Frecuencias y porcentajes de los ítems a la subcategoría oportunidad laboral



4.1.2 Niveles de las condiciones laborales

En vista a la subcategoría de condiciones laborales, en la Tabla 4 y Figura 5 con respecto a la pregunta 7: Se cuenta con el espacio suficiente para realizar su trabajo, el 60% refiere que a veces, el 19% casi nunca que suman un total de 79% y en contra del 11% casi siempre, por la por lo regular si cuenta con espacio suficiente dentro de la empresa para realizar sus labores. En la pregunta 8: Se cuenta con iluminación suficiente para realizar el trabajo, un considerable 48% se refiere casi siempre y un 14% manifiestan que siempre tienen sumando un total de 62 %, contra el 29% que menciona que a veces. Por lo que se debe tener en cuenta este factor para que haga más iluminación en el área donde laboran los colaboradores.

En la pregunta 9: Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo, el 62% mencionan que a veces, el 16% mencionan que casi siempre y el 13% casi nunca, estos factores nos demuestran que la empresa debe implementar más orden y limpieza en el área de trabajo. La pregunta 10: Existe Seguridad permanente en mi lugar de trabajo, los encuestados mencionan que el 53% y el 30 % se refiere que siempre sumando un total 83% cuenta con seguridad permanente en la empresa, contra el 11% manifiesta que un a veces y un 6% casi nunca. En la pregunta 11: Se cuenta con las herramientas de trabajo que son las adecuadas, en la empresa en su mayoría el 43% mencionan que a veces cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo, un 31% menciona que casi nunca, un 12% casi siempre, un 9% nunca y un 5% siempre, estos factores nos ayudan a analizar que la empresa no cuenta con los suficientes implementos para que el personal realice su trabajo.

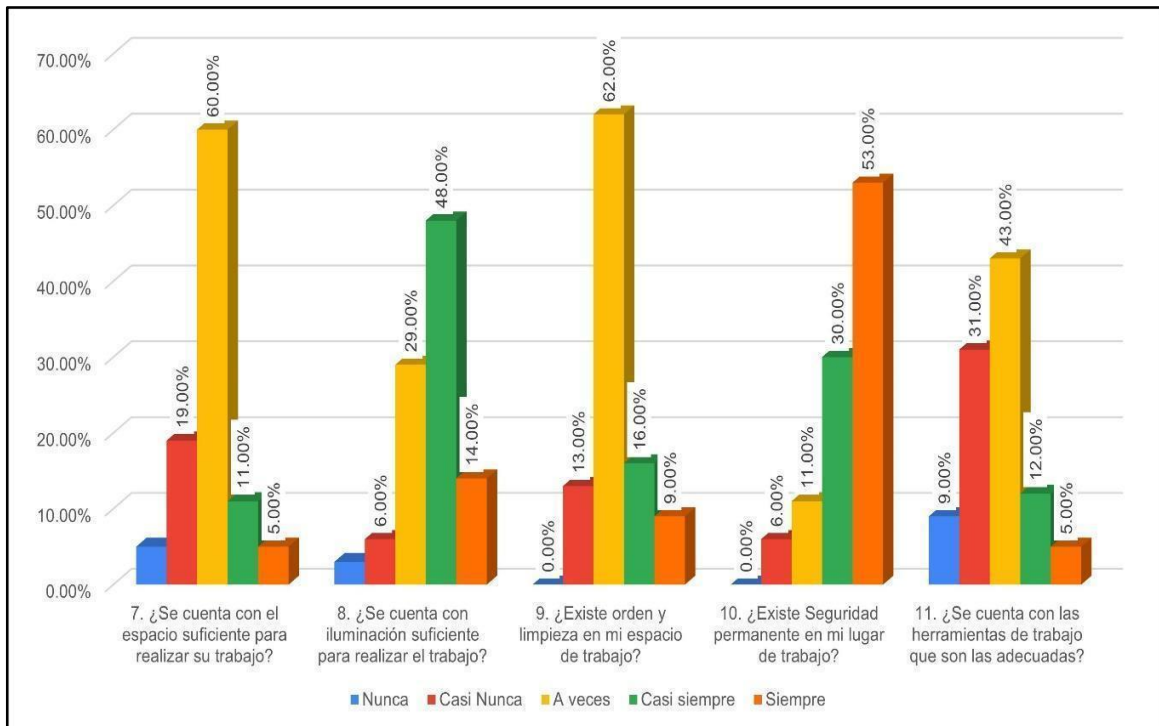
Tabla 4

Frecuencias y porcentajes a la subcategoría condiciones laborales

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿Se cuenta con el espacio suficiente para realizar su trabajo?	5	5.00%	19	19.00%	60	60.00%	11	11.00%	5	5.00%
8. ¿Se cuenta con iluminación suficiente para realizar el trabajo?	3	3.00%	6	6.00%	29	29.00%	48	48.00%	14	14.00%
9. ¿Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo?	0	0.00%	13	13.00%	62	62.00%	16	16.00%	9	9.00%
10. ¿Existe Seguridad permanente en mi lugar de trabajo?	0	0.00%	6	6.00%	11	11.00%	30	30.00%	53	53.00%
11. ¿Se cuenta con las herramientas de trabajo que son las adecuadas?	9	9.00%	31	31.00%	43	43.00%	12	12.00%	5	5.00%

Figura 5.

Frecuencias y porcentajes de los ítems a la subcategoría Condiciones laborales



4.1.3 Niveles de la comunicación

En vista a la subcategoría Comunicación laboral, en la Tabla 5 y Figura 6 indica en la pregunta 12: Se conocen los avances en otras áreas de la empresa industrial, el 41% menciona que nunca, el 31% casi nunca y el 21% se refiere que a veces, por ello, se afirma que es el factor más crítico si no se toman las medidas correctas.

En la pregunta 13: Existe integración y cooperación entre los miembros del área, se observa que el 38% se refiere que Casi siempre, el 31% Nunca y el 23% a veces, sumando un total 92% de los encuestados mencionan que no existen ningún tipo de integración y cooperación en los mientras el área, el cual la empresa deberá poner como un punto crítico.

En la pregunta 14: Tu supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional, los encuestados mencionan que el 37% se refieren que nunca, el 40% casi nunca y el 16% a veces que suman un total de un 93 % que menciona que los supervisores comunican las expectativas de la empresa, contra un 7% de casi siempre y siempre que afirman que si comunican las expectativas de manera clara y profesional, aquí se observa que también es un factor crítico que se debe tomar en cuenta para brindar una solución inmediata.

En la pregunta 15: En los últimos meses alguien me habló sobre mi progreso, los encuestados mencionan que el 55% nunca, el 32% casi nunca y el 9% a veces que suman un total del 96% que afirman que los nadie les habló de su progreso dentro de la empresa, el contra el 4% casi siempre, se afirma que es el factor más crítico si no se toman las medidas correctas.

Por último, en la pregunta 16: Tu equipo apoya tu trabajo y te inspira a mejorar, el 36% mencionan que nunca, el 27% casi nunca y el 25% a veces esto suman un total del 88% que afirman que su equipo no inspira a mejorar, contra un 9% de casi siempre y el 3% siempre que mencionan que su equipo de trabajo les inspira a mejorar dentro de la organización.

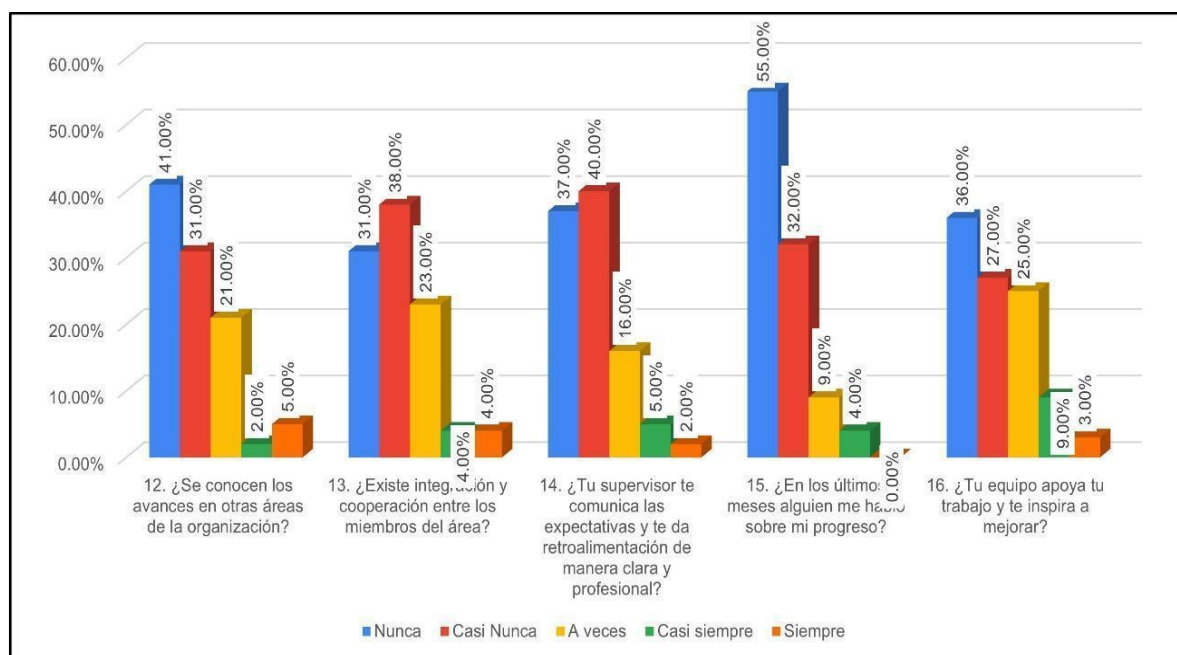
Tabla 5.

Frecuencias y porcentajes a la subcategoría comunicación laboral

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. ¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?	41	41.00%	31	31.00%	21	21.00%	2	2.00%	5	5.00%
13. ¿Existe integración y cooperación entre los miembros del área?	31	31.00%	38	38.00%	23	23.00%	4	4.00%	4	4.00%
14. ¿Tu supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?	37	37.00%	40	40.00%	16	16.00%	5	5.00%	2	2.00%
15. ¿En los últimos meses alguien me habló sobre mi progreso?	55	55.00%	32	32.00%	9	9.00%	4	4.00%	0	0.00%
16. ¿Tu equipo apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?	36	36.00%	27	27.00%	25	25.00%	9	9.00%	3	3.00%

Figura 6.

Frecuencias y porcentajes de los ítems a la subcategoría comunicación



4.1.4 Niveles de los incentivos

En esta última subcategoría incentivos, en la Tabla 6 y la Figura 7 a la pregunta 17: Su jefe inmediato promueve actitudes positivas, el 39% se refiere nunca, el 42% y el 12% a veces que suman un total de 93% contra un 5% de casi siempre y 2% siempre, por lo que se puede afirmar que este es el factor más crítico si no se toman las medidas correctas. En la pregunta: En los últimos siete 18 días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo el 61% indican que nunca han recibido ningún tipo de elogios, además el 22% casi nunca y el 14% a veces en total suman 97% contra el 3% de casi siempre, este factor nos lleva que tenemos un punto crítico que la empresa tiene que analizar.

En la pregunta 19: Cuando ingresa a la empresa recibo capacitación, el 43% de encuestados mencionan que casi nunca, el 25% nunca y el 2.6% a veces esto es un punto crítico para la empresa que suman un total 94%, Contra el 5% de casi siempre y 1% de siempre, no se sienten valorados por la empresa industrial. En la pregunta 20: Recibir orientación adecuada cuando cometo algún error, según los encuestados mencionan que el 25% nunca, el 43% casi nunca y el 26% a veces que suman un total del 94% de los encuestados no se sienten valorados dentro de la empresa, contra el 5% que casi siempre y el 1% siempre, del total de los encuestados.

En la pregunta 21: En el tiempo que está elaborando le han realizado algún tipo de ascenso, la población encuestada del 70% refieren que nunca, el 22% indican casi nunca y un 5% a veces que suman un total 97% que es un punto crítico que se debe revisar y proponer nuevas propuestas para mejorar, contra el 2% casi siempre y 1% siempre. Concluyendo en la pregunta 22: Un ascenso o bonificación le ayudará a ser más productivo, el 81% refieren

que siempre y el 10% casi siempre, la población encuestada menciona que si es necesario recibir una bonificación para que se sientan reconocidos y más motivados.

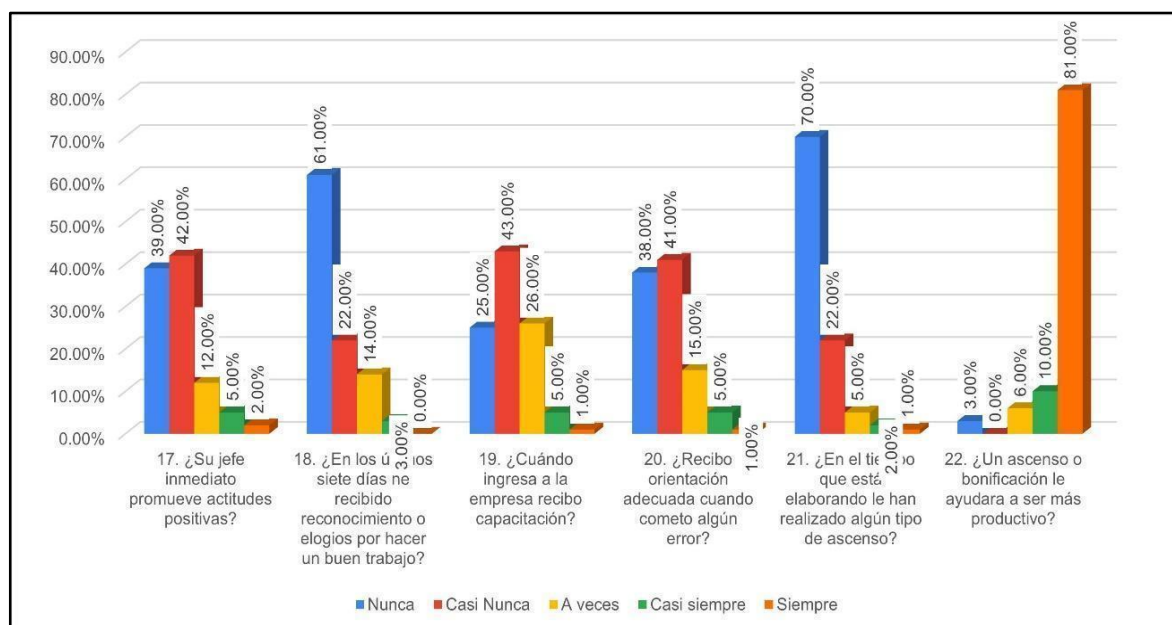
Tabla 6.

Frecuencias y porcentajes a la subcategoría incentivos

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17. ¿Su jefe inmediato promueve actitudes positivas?	39	39.00%	42	42.00%	12	12.00%	5	5.00%	2	2.00%
18. ¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	61	61.00%	22	22.00%	14	14.00%	3	3.00%	0	0.00%
19. ¿Cuándo ingresa a la empresa recibo capacitación?	25	25.00%	43	43.00%	26	26.00%	5	5.00%	1	1.00%
20. ¿Recibo orientación adecuada cuando cometo algún error?	38	38.00%	41	41.00%	15	15.00%	5	5.00%	1	1.00%
21. ¿En el tiempo que está elaborando le han realizado algún tipo de ascenso?	70	70.00%	22	22.00%	5	5.00%	2	2.00%	1	1.00%
22. ¿Un ascenso o bonificación le ayudara a ser más productivo?	3	3.00%	0	0.00%	6	6.00%	10	10.00%	81	81.00%

Figura 7.

Frecuencias y porcentajes de los ítems a la subcategoría incentivos

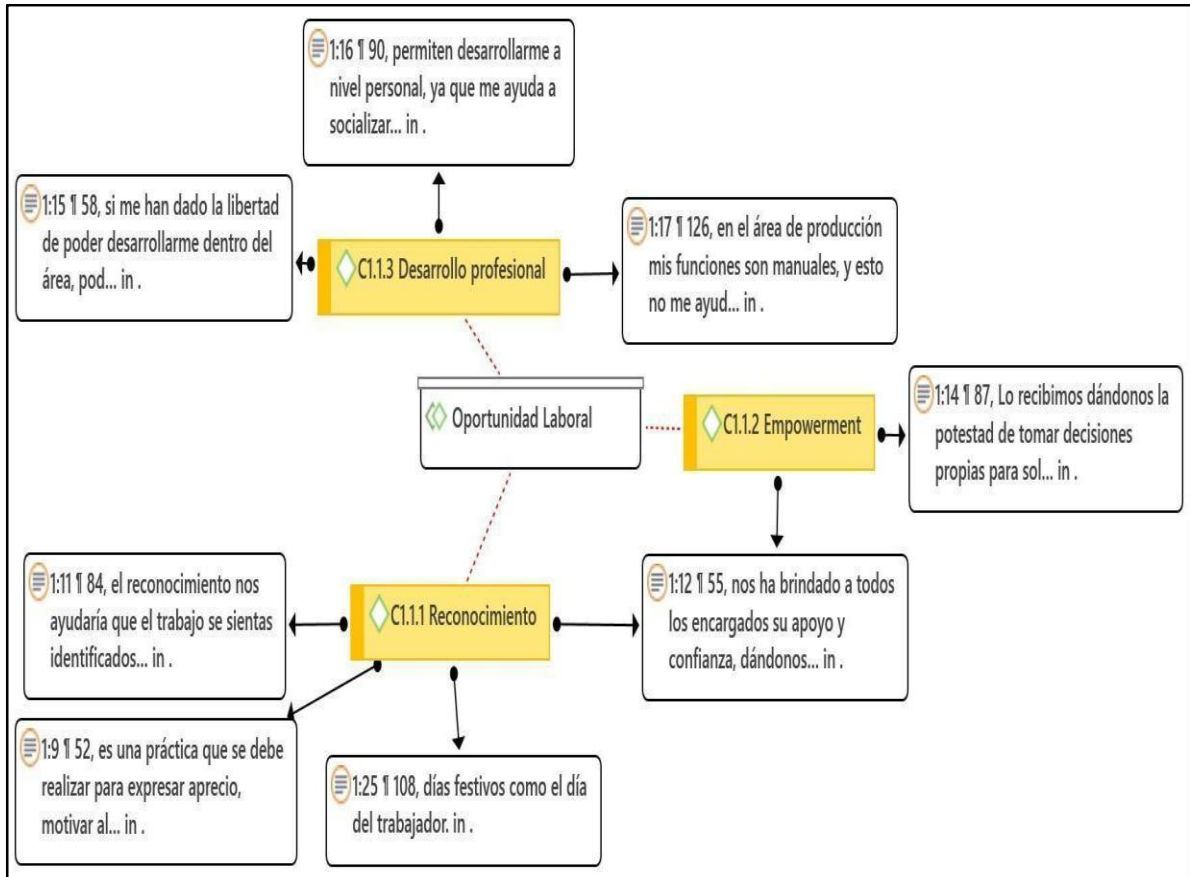


4.2 Descripción de resultados cualitativos

4.2.1 Análisis de la oportunidad laboral

Figura 8.

Análisis cualitativo de la subcategoría oportunidad laboral.



El clima laboral se apoya en el análisis de la oportunidad laboral se sostiene de los indicadores: reconocimiento, empowerment y desarrollo profesional. Los colaboradores dentro de la empresa piensan que no tienen ningún tipo de reconocimiento por parte de los encargados de cada área por el buen trabajo solo se realiza en los días festivos como el día del trabajador, navidad entre otros.

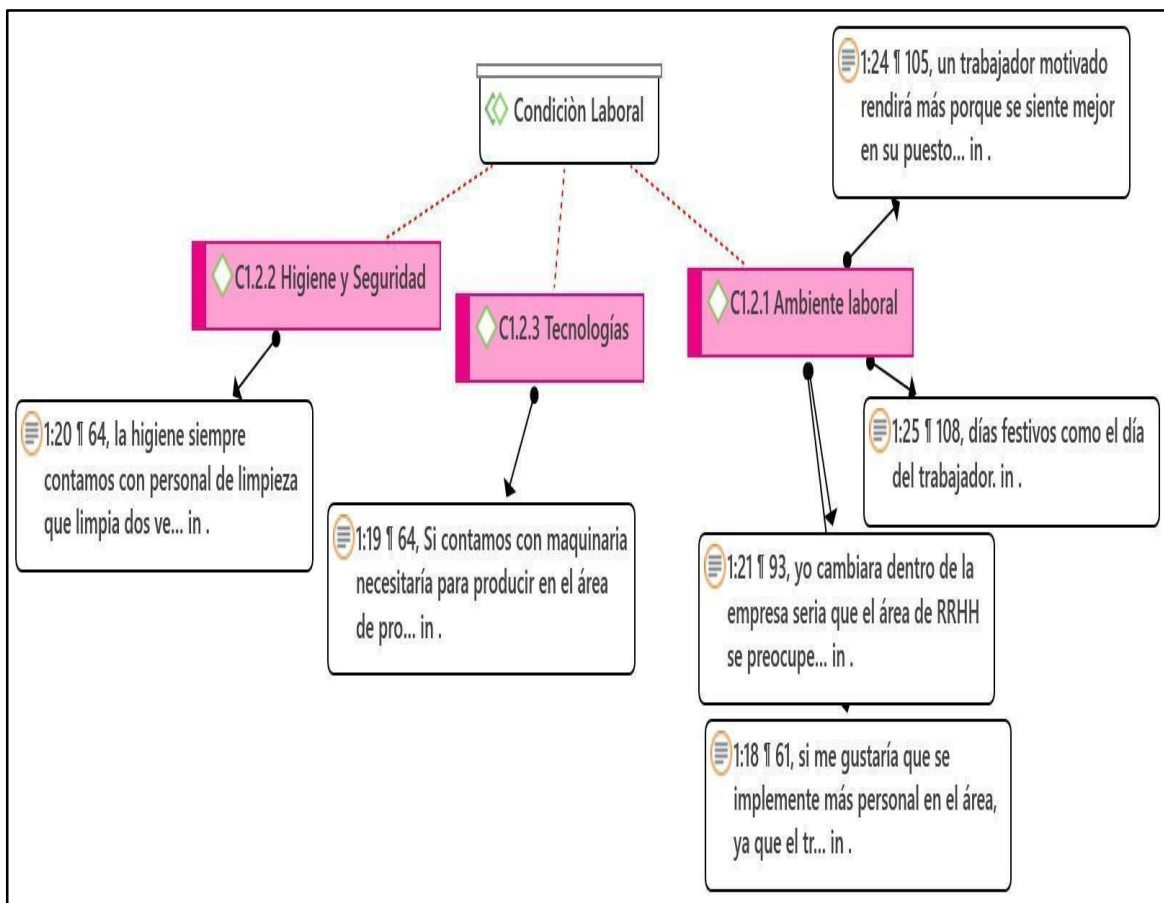
Con respecto a los encargados mencionan que han solicitado hacer algún reconocimiento, pero estas son denegadas por el área de RRHH o gerencia, para los

encargados que el trabajador se sienta reconocido y motivado refuerza el clima laboral. En el acontecimiento del empowerment en la empresa se viene delegando responsabilidades a los encargados de cada área, comprometiéndose con la empresa industrial y permitiendo que el gerente se desenlace de algunos compromisos que asume.

4.2.2 Análisis condiciones laborales

Figura 9.

Análisis cualitativo de la subcategoría condiciones laborales



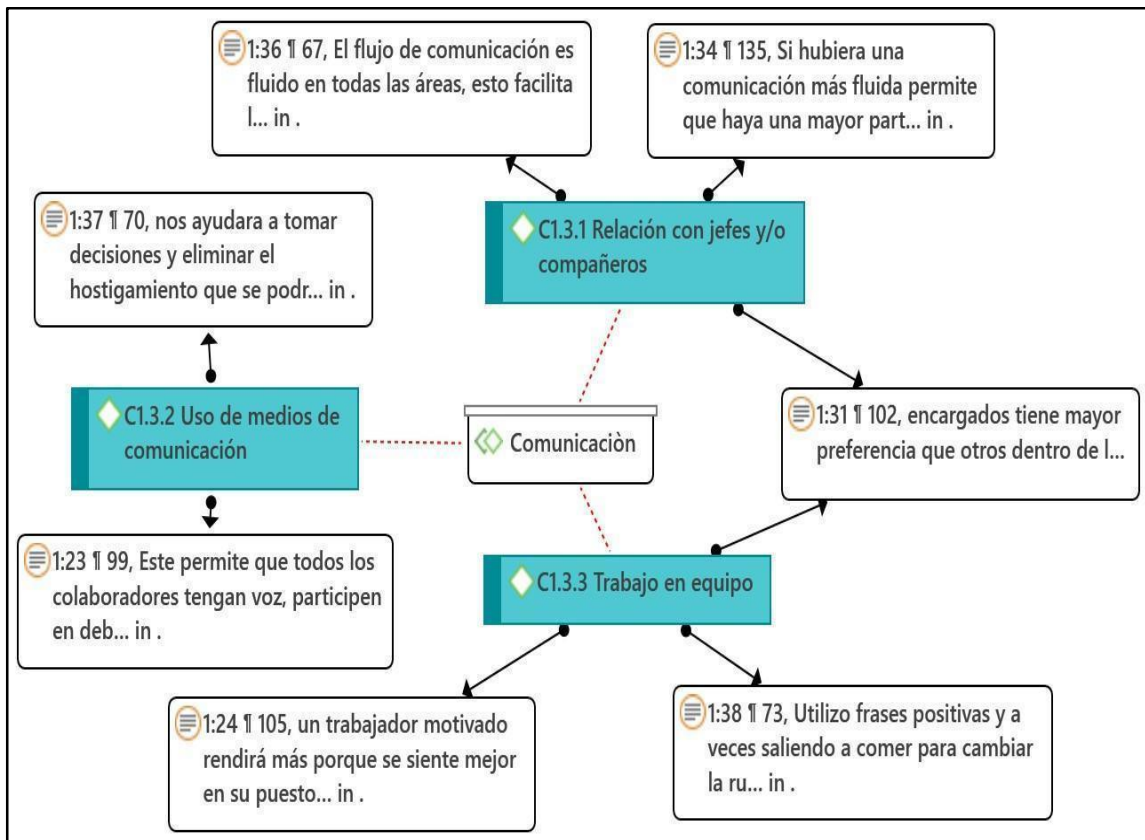
El análisis condición laboral, los entrevistados mencionan que si cuenta con un buen ambiente laboral donde hay suficiente iluminación y espacios suficientes dentro de la empresa, adicional también los entrevistados mencionan que la Higiene se debe mejorar dentro del área de producción.

La seguridad siempre es permanente al momento de utilizar maquinarias que es muy común que siempre se controle el mantenimiento y prevención de las máquinas lo que les permite a los colaboradores la confianza que expresa un efecto total, los cuales entendemos que al uso de la seguridad ayuda a descubrir y controlar los accidentes o peligros existentes que afecta hasta peligrar la vida de los colaboradores. Las condiciones laborales dentro de la organización son extremadamente importantes para la satisfacción del trabajador y su productividad, cuando los colaboradores estén satisfechos completarán su trabajo de manera eficiente, aumentando así la productividad de la empresa.

4.2.3 Análisis comunicación

Figura 10.

Análisis cualitativo de la subcategoría comunicación



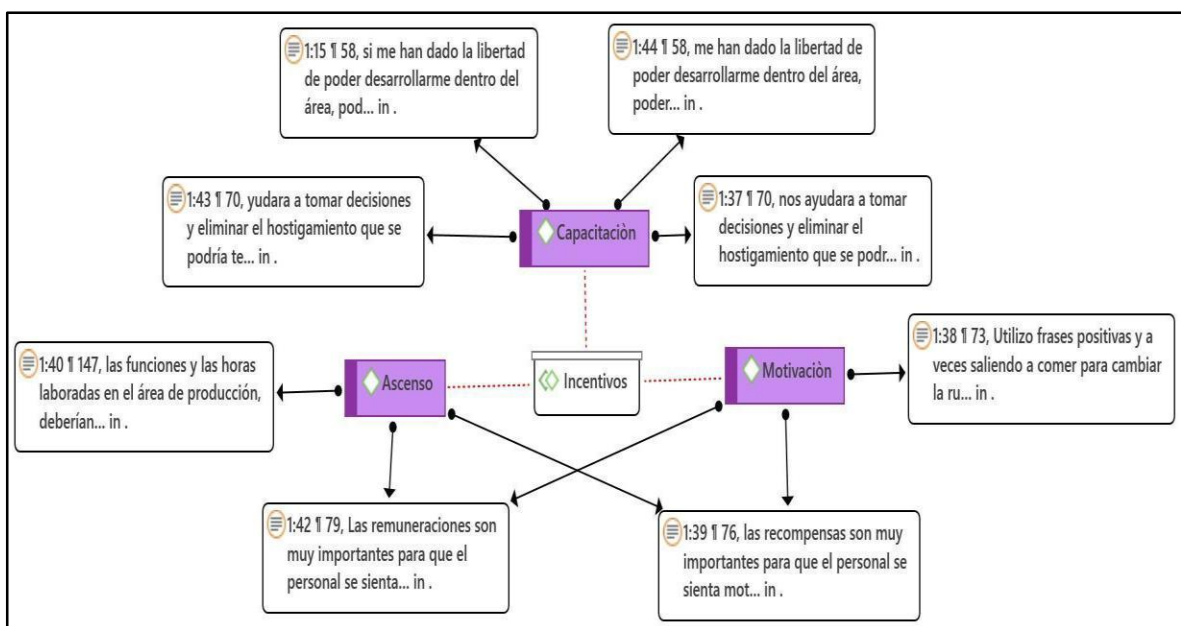
Manifestaron los encuestados encargados del área de producción y comercial que la forma más común de comunicación dentro de la empresa es fluida que les permite tener mayor participación dentro de la empresa entre los encargados y gerencia. Adicionalmente los colaboradores del área de producción indican que no tienen una buena comunicación con el encargado ya que estos no son escuchados, lo cual esto conlleva que no tienen una buena relación entre jefes y trabajadores.

Según los entrevistados asumen que la cabeza sólo tiene que ordenar y que no es necesario escuchar lo que los niveles operativos tienen que decir, esto afecta tanto a las personas como a los equipos de trabajo. Cuando los trabajadores enfrentan el desafío de interactuar con sus colegas, saber comunicarse ayuda a organizar ideas, promover el trabajo en equipo, guiar a la gerencia para lograr metas y crear un buen ambiente laboral.

4.2.4 Análisis incentivos

Figura 11.

Análisis cualitativo de la subcategoría incentivos.



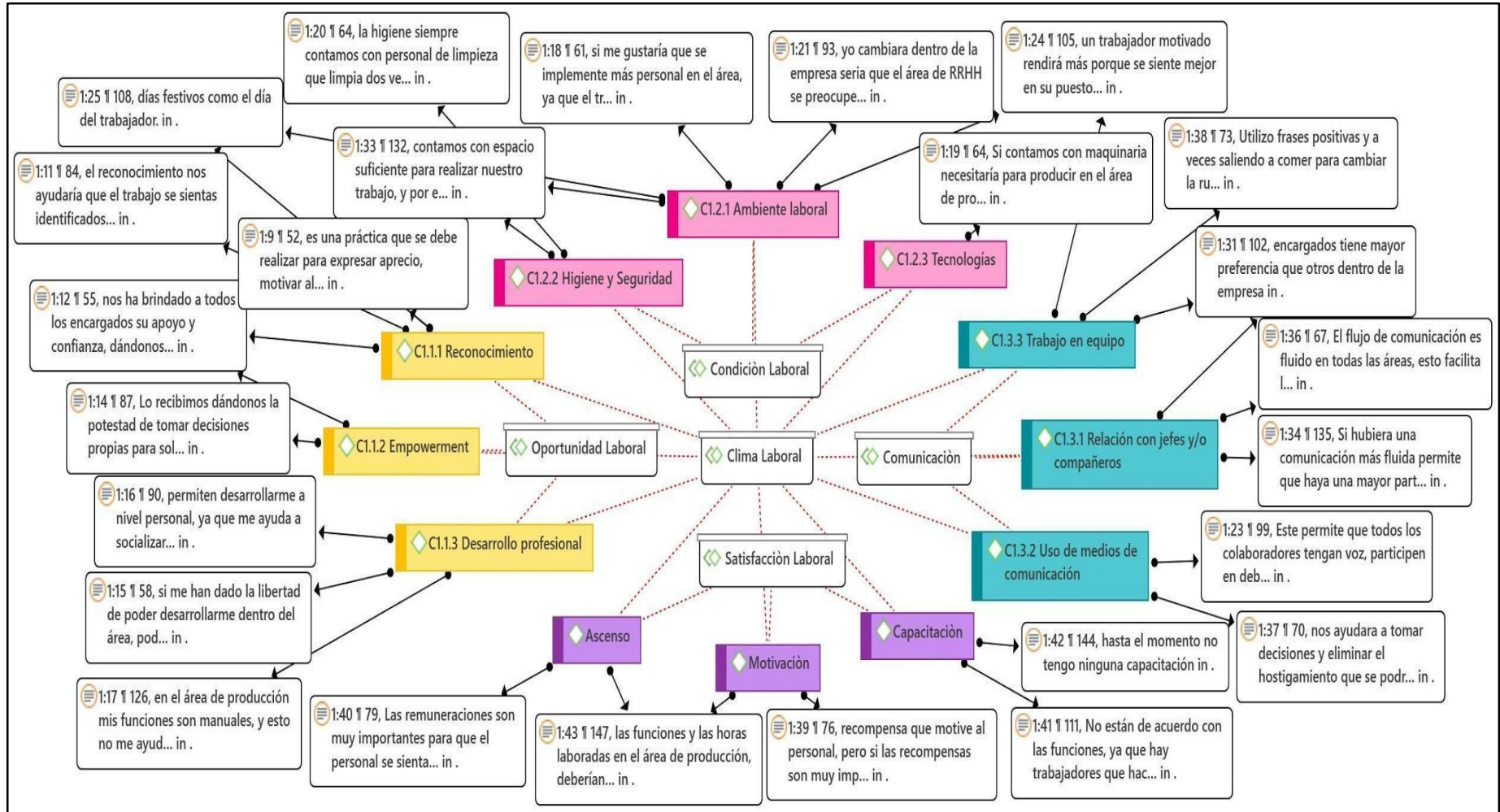
La adopción de los indicadores como Ascenso, Motivación y capacitación es ideal que dependerá en gran medida de su percepción e intuición de los encargados. Algunos gerentes defienden la opinión de que el dinero es la única forma de estimular a su equipo, mientras otros logran excelentes resultados sin tocar el presupuesto.

El clima laboral se afirma en el análisis de los incentivos, tanto a la motivación los entrevistados mencionan que la empresa en el presente no cuenta con unos programas de reconocimientos, que permita aumentar el nivel de compromiso y motivación de los trabajadores.

La productividad disminuye, el medio ambiente es denso y los conflictos se apoderan de ellos. Para evitar esta situación es necesario asegurar un incentivo específico para motivar a los trabajadores, esto ayudará a promover el crecimiento y sobre todo mejorar el clima laboral.

Figura 12.

Análisis cualitativo del clima laboral.



Análisis:

Al realizar el estudio de investigación se analiza el clima laboral en una empresa industrial textil, lima 2021 en esta investigación se aplicó una encuesta y consecutivamente una entrevista. La encuesta estuvo desarrollada por 22 preguntas los cuales fueron divididos en cuatro subcategorías: seis preguntas se encaminaron a oportunidad laboral, seis preguntas sobre las condiciones laborales, cuatro preguntas dirigidas a comunicación y seis preguntas dirigidas a Incentivos. Aplicando la escala de Likert para las respuestas; estas encuestas fueron aplicadas a 100 trabajadores de la empresa industrial textil.

A través de entrevistas, se desarrollaron 10 preguntas abiertas y herramientas de orientación de entrevistas para la aplicación de preguntas del responsable del distrito comercial, el responsable de producción y los colaboradores del área de producción.

Con el fin de realizar un análisis más consistente, también utilizamos Atlas Ti 9 para procesar la información obtenida en la entrevista, brindándonos una comprensión más integral de lo que está sucediendo en el entorno laboral de nuestros colaboradores. Para las subcategorías del ambiente laboral, las empresas textiles obviamente no cuentan con una política de reconocimiento de personal, lo que permite mantener el entusiasmo de los clientes internos y condiciones suficientes para que estos se reflejen en su trabajo.

Esta investigación está relacionada con la teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1959), que enfatiza la importancia de la clase de trabajo y la práctica organizacional, y utiliza su atención como la principal fuente de satisfacción. (Robins y Kurt, 2005). Herzberg cree que el trabajo es la actividad personal más importante (Batista, Gálvez

e Hinojosa, 2010). Por un lado, los factores que producen satisfacción son el estímulo del trabajo, el reconocimiento del trabajo, el cumplimiento y la responsabilidad.

La insatisfacción incluye salario, condiciones de trabajo, relación con supervisores y relaciones con colegas. Cuando no están presentes, se relaciona con la insatisfacción en el trabajo, pero no con la satisfacción cuando están presentes.

4.3 Diagnóstico

Según el diagnóstico el trabajo de investigación tiene el enfoque mixto del clima laboral de la empresa industrial textil; según la evidencia los resultados cuantitativos: 1) No genera ningún tipo de reconocimiento, 2) No realizan algún tipo de ascenso, 3) Escasez de compromiso por parte de los trabajadores, 4) Carencia de reconocimiento al personal, 5) La falta de motivación de los empleados, 6) No reciben la información adecuada para mejorar el cumplimiento de sus funciones, 7) Los supervisores no se muestran como parte de los procesos para la mejora continua, 8) No se toma en cuenta la opinión de los colaboradores en las decisiones importantes, 9) Carencia de oportunidades para la mejora de las habilidades de sus colaboradores.

Además, según los resultados del enfoque cualitativos se evidencia lo siguiente: 1) Poca importancia en el uso de la comunicación, 2) No se capacita al personal para el uso nuevas herramientas, 3) La mala organización del trabajo, 4) Falta de compromiso por parte de los colaboradores, 5) Desmotivación por parte del personal que tiene mando, 6) No hay oportunidad de desarrollarse profesionalmente, 7) La incompetencia de los líderes directivos, 8) No se tiene en cuenta la productividad para mejorar incentivos el salario, 9) La deficiente organización para asignación de distribución de tareas.

No obstante, determinó que los problemas identificados nos ayudarán a desarrollar programas para dar solución a los enigmas que tiene la empresa industrial textil para encaminar hacia los logros de objetivos del equipo, los cuales afectan los inferiores niveles de rendimiento que perturban la productividad laboral en los colaboradores.

4.4 Identificación de factores de mayor relevancia

Según el análisis de Pareto la tabla 8 y figura 7, se obtuvo los principales problemas en 3 preguntas críticas, siendo la primera en la N°21: ¿En el tiempo que está elaborando le han realizado algún tipo de ascenso?, siendo un 7%, al 20%; de los colaboradores encuestado definen que no tienen ningún tipo de ascenso en el tiempo que están elaborando en la empresa, es por esto que los empleados sienten una falta de motivación o satisfacción en el desempeño de sus funciones, por lo que es necesario tomar acciones para implementar una estrategia que mejore este punto clave relacionado con el desarrollo personal y los intereses de la empresa y los socios.

De igual forma, la segunda pregunta clave se considera N ° 15: ¿Alguien me ha hablado de mi progreso en los últimos meses? Obtener un porcentaje de 6.62%, el cual se estima es un punto crítico según el análisis de Pareto. El entrevistado menciona que nadie menciona el proceso. Esto nos permite determinar las necesidades de capacitación, calificación y desarrollo del personal interno de la empresa. Esto nos permite mejorar la relación interpersonal entre el jefe y los empleados, y la capacidad para trabajar activamente y tener un buen desempeño laboral.

A continuación, considere la tercera pregunta de la Pregunta 18: En los últimos 7 días, ¿me han reconocido o elogiado por haberme desempeñado bien? Es del 6,32%, basado en un Pareto del 20%, que está casi en el punto de inflexión, por lo que también es importante priorizar este tema y permitir aportar ideas y aumentar el apoyo del responsable desde un buen comienzo. Liderazgo y elogio empleados que realmente hacen un buen trabajo, esto hará que los empleados sean más fieles a la empresa y motivados para seguir trabajando.

Es necesario enfatizar que, en muchos casos los trabajadores harán compromisos sin el apoyo de sus superiores porque tienen la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos profesionales. En cuanto a la baja participación laboral de los colaboradores nos hace comprender que estos actúan por recursos monetarios y no son reconocidos por la industria textil en una permanencia temporal y no pueden hacer contribuciones positivas y a la resolución de problemas referente al clima laboral.

Esto se debe a que, con el tiempo, no se hace hincapié en permitir que los colaboradores internalicen la misión y la visión de la empresa, lo que hace que realicen sus funciones correspondientes, en lugar de ser coherentes con la estrategia general de la organización.

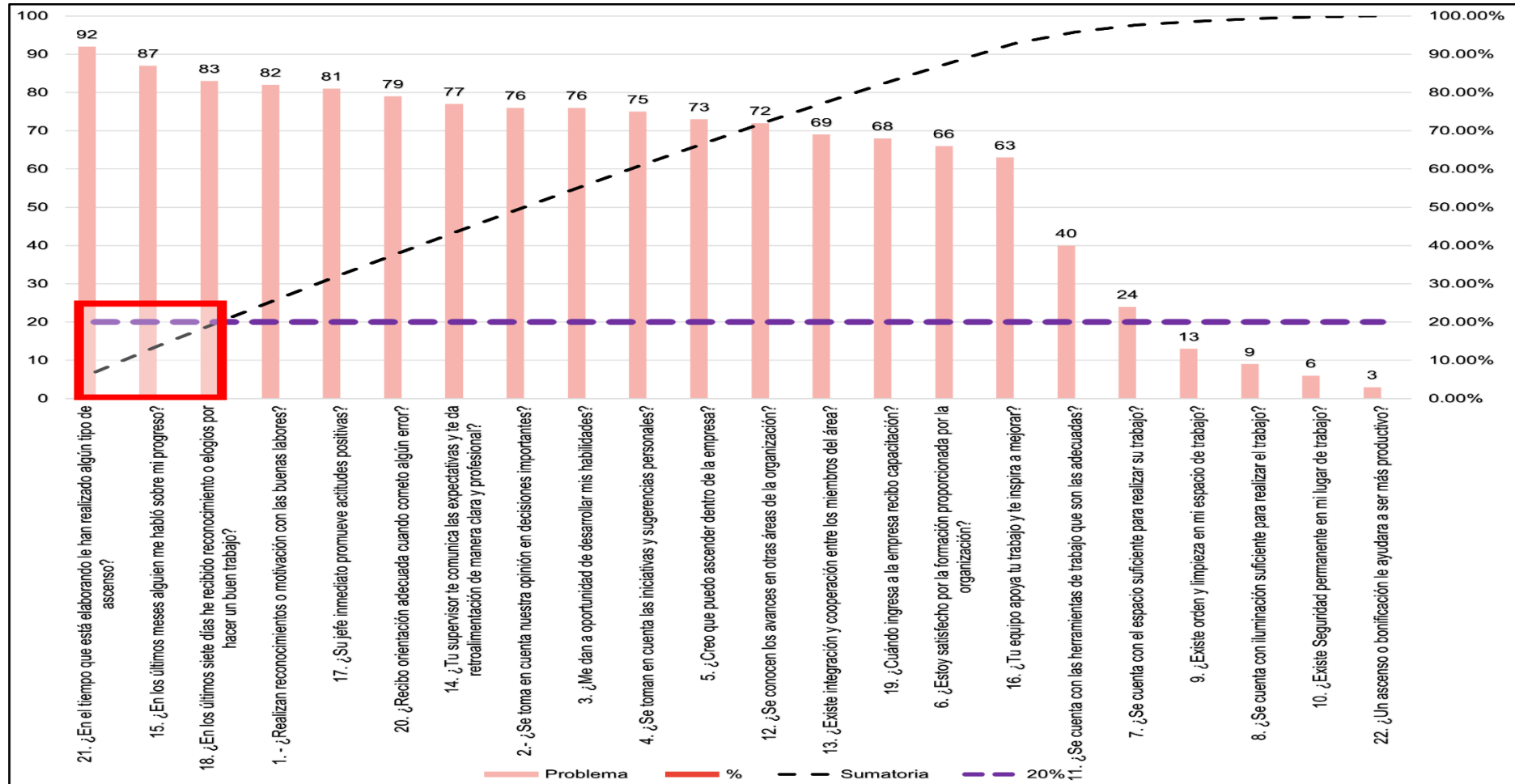
Tabla 7.

Pareto de las categorías en estudio.

Ítem	Puntaje	%	Acumulativo	%
21. ¿En el tiempo que está elaborando le han realizado algún tipo de ascenso?	92	7.00%	7.00%	20%
15. ¿En los últimos meses alguien me habló sobre mi progreso?	87	6.62%	13.62%	20%
18. ¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	83	6.32%	19.94%	20%
1. - ¿Realizan reconocimientos o motivación con las buenas labores?	82	6.24%	26.18%	20%
17. ¿Su jefe inmediato promueve actitudes positivas?	81	6.16%	32.34%	20%
20. ¿Recibo orientación adecuada cuando cometo algún error?	79	6.01%	38.36%	20%
14. ¿Tu supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?	77	5.86%	44.22%	20%
2.- ¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes?	76	5.78%	50.00%	20%
3. ¿Me dan a oportunidad de desarrollar mis habilidades?	76	5.78%	55.78%	20%
4. ¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?	75	5.71%	61.49%	20%
5. ¿Creo que puedo ascender dentro de la empresa?	73	5.56%	67.05%	20%
12. ¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?	72	5.48%	72.53%	20%
13. ¿Existe integración y cooperación entre los miembros del área?	69	5.25%	77.78%	20%
19. ¿Cuándo ingresa a la empresa recibo capacitación?	68	5.18%	82.95%	20%
6. ¿Estoy satisfecho por la formación proporcionada por la organización?	66	5.02%	87.98%	20%
16. ¿Tu equipo apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?	63	4.79%	92.77%	20%
11. ¿Se cuenta con las herramientas de trabajo que son las adecuadas?	40	3.04%	95.81%	20%
7. ¿Se cuenta con el espacio suficiente para realizar su trabajo?	24	1.83%	97.64%	20%
9. ¿Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo?	13	0.99%	98.63%	20%
8. ¿Se cuenta con iluminación suficiente para realizar el trabajo?	9	0.68%	99.32%	20%
10. ¿Existe Seguridad permanente en mi lugar de trabajo?	6	0.46%	99.77%	20%
22. ¿Un ascenso o bonificación le ayudara a ser más productivo?	3	0.23%	100.00%	20%

Figura 13.

Pareto de la categoría errores



4.5 Propuesta

4.5.1 Priorización de los problemas

De acuerdo con los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo, priorizar las encuestas y entrevistas a los colaboradores, y lograr tres cuestiones como la primera: (a) la carencia de un plan de reconocimiento y desarrollo personal; secundario problema: (b) Ausencia de comunicación asertiva entre los colaboradores; y para finalizar como tercer problema: (c) ausencia un plan de motivación.

Siendo estos elementos que definen un ambiente laboral perjudicial poniendo en riesgo la estabilidad de la empresa industrial textil, aspecto determinante para el cumplimiento de resultados de metas y objetivos.

4.5.2 Consolidación del problema

El presente análisis de la empresa industrial textil en estudio desde sus inicios cierto personal es designado para ocupar cargos por encargo en las diferentes áreas, el responsable del personal no dispone de un plan que facilite el progreso profesional de los colaboradores.

Asimismo, la organización no practica métodos de motivación personal, reconocimientos y recompensas para aquellos colaboradores que exceden al cumplimiento de las metas propuestas; esto afecta de manera negativa su identificación y su nivel de responsabilidad como colaborador, respondiendo sólo al cumplimiento de la función de su cargo y se conservarse en su zona de confort, que genera resistencia a los nuevos cambios que se desea implementar.

Se observa la ausencia de una comunicación asertiva entre encargados de áreas y colaboradores, además la falta de coordinación y buenas relaciones de los colaboradores, provocan mayores problemas en el clima laboral a las propuestas de solución en esta investigación. Finalmente, la falta de apoyo laboral, ausencia de capacitación para realizar las funciones adecuadas, la falta de planes que mejoren la motivación se identificaron los problemas como recomendaciones: el registro y control de bajo rendimiento de la empresa industrial textil que afecta la producción.

El presente plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021, tiene el propósito de optimizar el clima laboral. Por ello, se busca crecer y llevar a cabo planes que ayudan a fortificar el nivel de comunicación asertiva, la motivación hacia el personal, el reconocimiento y desarrollo personal de los colaboradores es un factor significativo para generar complacencia y mejorar la producción. Se fundamenta en las siguientes teorías:

(a) La teoría de la motivación e higiene - de Herzberg en la que Chiavenato (1996) consideraba el trabajo es la labor más importante del individuo y formó los factores que consideran insatisfacción (entorno laboral, sueldo, clima, condiciones ambientales) los colaboradores disminuyen su motivación y la ausencia de uno de ellos provocará dificultades para realiza su trabajo y bajo rendimiento, los factores que producen satisfacción (aumentó, desarrollo personal, cumplimiento de tareas) los factores motivacionales son óptimos.

(b) Teoría de las relaciones humanas- por el psicólogo Elton Mayo. citado en Chiavenato (2000), manifiesta el equilibrio las relaciones entre los colaboradores y los

encargados de la empresa, la idea es que ellos tengan independencia para desplegar su labor sin la resignación constante y el cuidado del jefe, estos problemas traslucen a la falta de atención, relación entre las personas genera una comunicación negativa imposibilitado a lograr objetivos. Esta teoría trata de prestar atención al trato de los colaboradores en la organización que genere autonomía, confianza e implementar una comunicación transversal para la obtener una mejora del entorno laboral y la productividad de manera eficiente.

(c)Teoría de las necesidades- Abraham Maslow. Citado en Chiavenato (1996) precisa un rango de necesidades personales entre ellas es la autorrealización lograr un desarrollo personal y a su vez replica a medida las personas van satisfaciendo sus necesidades más básicas, estos desarrollan necesidades y deseos más elevadas.

4.5.3 Categoría solución

De acuerdo, con el estudio se estableció palabras con notabilidad, logrando así estas tres opciones de solución: programas para la mejora del clima laboral dando, así como categoría solución a la “Plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021”

De esta manera, Chiavenato (1996) conceptualiza que las recompensas son un medio para los colaboradores contribuyan con la empresa. Al cooperar con sus actividades la organización también puede ayudar a lograr sus metas propuestos, generando así complacencia organizacional; también relata a incentivos que motiven a seguir contribuyendo a la organización. Las recompensas o incentivos ya sean obsequios, premios, cumplidos, posibilidad de promoción, etc., crearán un equilibrio organizativo entre trabajadores y organizaciones.

Cabe mencionar, al igual que motivar y satisfacer a los empleados, estos pueden lograr el desarrollo personal, pero la motivación también se verificará automáticamente a medida que aumente la satisfacción y la productividad de los empleados. Por lo tanto, es importante que las empresas brinden reconocimiento a todos los socios en su forma, para que no solo puedan contribuir de manera efectiva a las empresas industriales, sino que también creen un entorno de trabajo propicio para el éxito.

Tanto la motivación como el desarrollo personal tratan de establecer un equilibrio en el ambiente laboral, esta forma se afirma que las recompensas y la mejora personal son elementos de gran excelencia que se aplican en la empresa para mejorar y conservar el equilibrio organizacional, porque se estimula el desarrollo personal de los colaboradores y permitido que debido a la mejora de la complacencia, el desempeño y la producción, los incentivos se ejecutarán automáticamente, contribuyendo así a lograr un ambiente de trabajo propicio para el progreso y desarrollo de la empresa industrial.

4.5.4 Objetivo general de la propuesta

Según el estudio de la propuesta de investigación se identificó la alternativa del objetivo general de solución: “Mejorar el clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021”

4.5.5 Impacto de la propuesta

El impacto del trabajo es básico y continuo, marca la motivación del equipo, esto nos ayudará a medir las condiciones para que los empleados estimulen continuamente su entusiasmo y lo establezcan en los niveles de la empresa. Lo más significativo es que este ambiente sea estable y no ocasional.

Por ello, además de promover la formación, las acciones y experiencias que favorezcan la unión y satisfacción de los empleados, debe realizar una medición continua para entender si el clima laboral sigue siendo auténtico. El espacio de trabajo es un lugar donde se pueden mezclar aspectos personales y profesionales. Los empleados pasan la mayor parte de su tiempo allí y es necesario atender sus necesidades, ya que esto afectará el éxito de la empresa.

4.5.6 Direccionalidad de la propuesta

Como consecuencia de las observaciones de los inconvenientes en el equipo, se instruyó formular tres sugerencias basadas en objetivos como opciones de solución para optimizar el clima de trabajo. A partir del plan, a través de la proyección y la preparación de un plan las tres planteadas fueron a través de definiciones de proyecto Aprobado para implementación.

Para preparar este estudio, se identificó la mejora del clima laboral como una categoría, ya que una empresa con un mal clima laboral puede generar falta de reconocimiento y desarrollo personal con los colaboradores, falta de comunicación y falta de motivación entre sus integrantes.

Cuadro 3

Propuesta

Objetivo	Estrategia	Táctica
Objetivo 1. Desarrollar un programa de reconocimiento y desarrollo personal.	Estrategia 1. Planificar el programa de reconocimiento y desarrollo personal.	Táctica 1. Crear Sentido de pertenencia
		Táctica 2. Crear un programa de desarrollo personal.
Objetivo 2. Mejorar el nivel de comunicación asertiva	Estrategia 2. Planificar un programa de comunicación asertiva.	Táctica 3. Establecer nuevos canales de comunicación.
		Táctica 4. Realizar asambleas periódicas de objetivos.
Objetivo 3. Diseñar un programa para mejorar la motivación de los colaboradores.	Estrategia 3. Planificar la mejora del clima laboral y la motivación de los colaboradores.	Táctica 5. Mejora del clima laboral.
		Táctica 6. Mejora de la motivación.

Tabla 8

Matriz de direccionalidad de la propuesta

Objetivo	Actividades	Cronograma	Presupuesto	KPI	Entregable
Objetivo 1. Desarrollar un programa de reconocimiento y desarrollo personal.	A1. Diseñar un programa de reconocimiento	Inicio: 01-02-21 Fin: 03-03-21	Ingreso S/.2600 Egresos S/.	% de reconocimiento al personal.	Programa de reconocimiento y desarrollo personal
	A2. Difusión del programa.				
	A3. Levantar información para el Programa de reconocimiento.				
	A4. Desarrollar y elaborar el programa de reconocimiento.	Inicio: 04-03-21 Fin: 28-03-21	Ingreso S/.3000 Egresos S/.		
	A5. Brindar la Información al personal.				
	A6. Evaluación post capacitación del programa.				
Objetivo 2. Mejorar el nivel de comunicación asertiva	A7. Diseñar un programa de nuevos canales de comunicación.	Inicio: 29-03-21 Fin: 22-04-21	Ingreso S/.3500 Egresos S/.	Medición de la efectividad de los canales de comunicación	Programa de Comunicación Asertiva.
	A8. Informar al personal.				
	A9. Evaluación.				
	A10. Realizar asambleas	Inicio: 23-04-21 Fin: 12-05-21	Ingreso S/.2000 Egresos S/.		
	A11. Evaluación				
	A12. Informe				
Objetivo 3. Diseñar un programa para mejorar en la motivación de los colaboradores.	A13. Elaborar programa de mejoramiento en la motivación.	Inicio: 13-05-21 Fin: 6-06-21	Ingreso S/.2500 Egresos S/.	% de incentivos entregados	Programa de Motivación.
	A14. Hacer de conocimiento el plan a todos los colaboradores				
	A15. Diagnóstico del clima laboral				
	A16. Establecer objetivos por lograr	Inicio: 07-06-21 Fin: 01-07-21	Ingreso S/. 1500 Egresos S/.		
	A17. Implementar programa de motivación.				
	A18. Evaluación del nivel de motivación.				

4.5.7 Entregable 1

Según el objetivo que se presentado establecido en el problema de carencia de un plan de reconocimiento y de desarrollo personal por los colaboradores, se ha determinado como estrategia en realizar un plan mediante la unificación y entrenamiento. En efecto, se estableció tácticas que comenzaremos por los ejercicios de reconocimiento orientados a los equipos, individuo y teletrabajo

Se trazará e implementará un programa de reconocimiento y desarrollo personal, donde se medirá trimestralmente las actividades, estas buscarán formar el sentido de reconocimiento y desarrollo personal de participantes a la empresa industrial textil, la comprobación de la efectividad del programa se ejecutará mediante encuestas semestrales de reconocimiento laboral y desarrollo personal, donde se desarrollara preguntas coherente referentes al programa anunciado con la representación de la industria textil, con respuestas de escala de Likert, es un índice para la medición del reconocimiento y desarrollo de los trabajadores.

Información complementaria

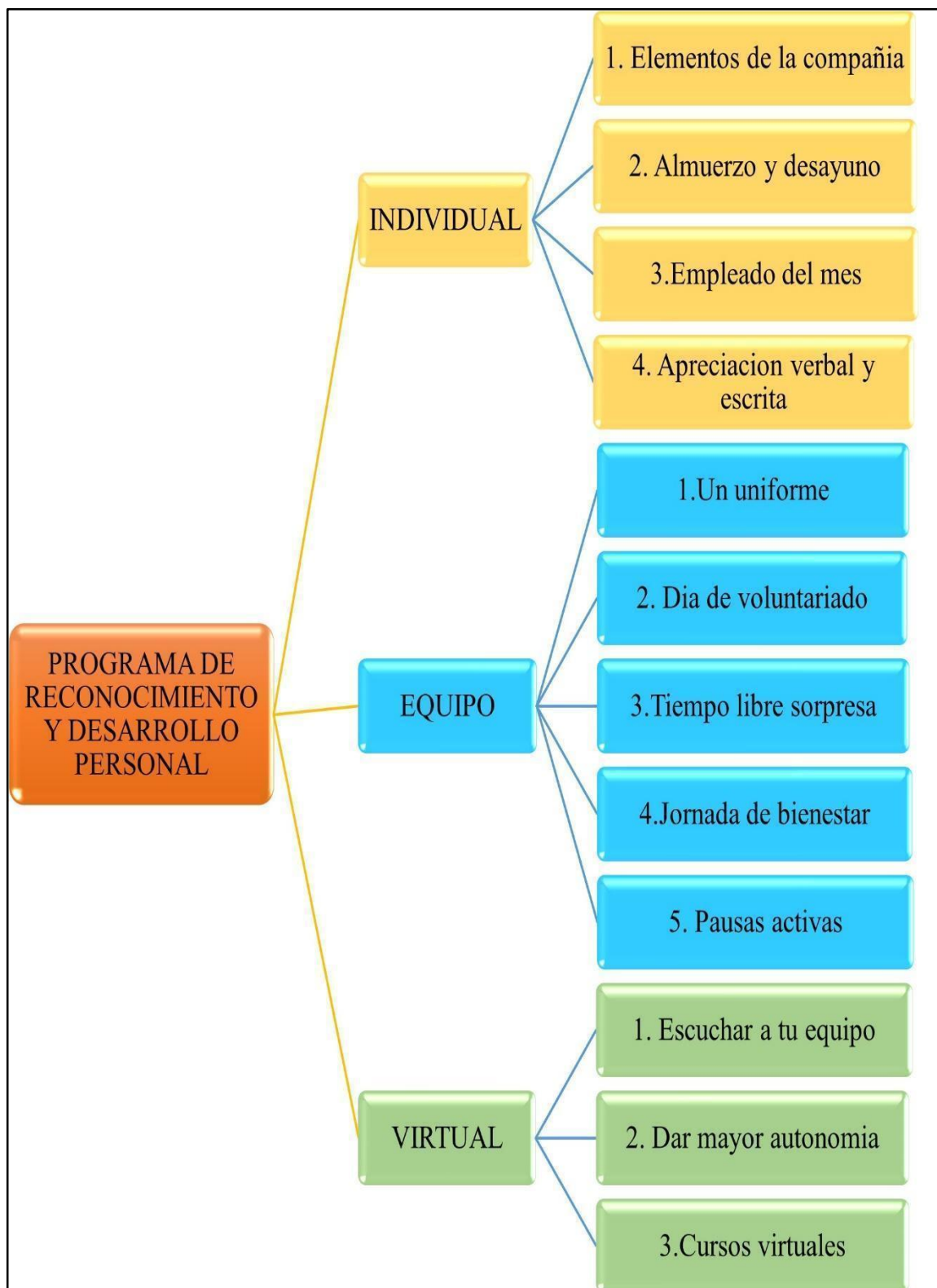
Cuadro 4.

Programa de reconocimiento y desarrollo personal

N.º	Actividades	Responsable/s	Frecuencia
1	Elementos de la compañía	Responsable de RRHH	Semestral
2	Almuerzo o desayuno	Líderes de cada área	Mensual
3	Empleado del mes	Responsable de RRHH	Mensual
4	Apreciación verbal o escrita	Líderes de cada área	semanal
5	Un uniforme	Responsable de RRHH	Anual
6	Día de voluntariado	Responsable de RRHH	Anual
7	Tiempo libre sorpresa	Gerente General	Mensual
8	Jornada de bienestar	Responsable de RRHH	Trimestral
9	Pausas Activas	Responsable de RRHH	Mensual
10	Escuchar a tu equipo	Líderes de cada área	semanal
11	Dar mayor autonomía	Gerente General	Semanal
12	Regalarle un curso virtual	Gerente General	Trimestral

Figura 14.

Programa de rendimiento y desarrollo personal – Objetivo 1



4.5.8 Entregable 2

Se formula en base al problema del nivel de comunicación asertiva insuficiente. Como estrategia para fortalecer el nivel de comunicación de nuevos canales de comunicación, se propusieron tres estrategias. La primera pertenece al establecimiento de nuevos canales de comunicación, la segunda mide el nivel de comunicación y conocimiento; la tercera reunión constantes de retroalimentación sobre las metas. Cada meta será medida trimestral y anualmente. Las actividades que permiten alcanzar las metas se describen a continuación:

Se diseñarán e implementarán nuevos canales de comunicación. La empresa espera transmitir a los trabajadores la seguridad de los nuevos canales que medirá pidiendo la opinión de cada trabajador sobre la información transmitida anónimamente. Por otro lado, como seguimiento, se realizará trimestralmente una evaluación de conocimiento de los temas tratados en el canal, en la que se calculará el número de trabajadores que internalizan la investigación.

Información complementaria

Cuadro 5.

Programa comunicación laboral para los colaboradores

N.º	Actividades	Responsable/s	Frecuencia
1	Capacitación	Gerente General	Semestral
2	Desarrollo de empatía	Líderes de cada área	Diario
3	Formación en equipo	Gerente General	Mensual
4	Escuchar a los colaboradores	Líderes de cada área	Semestral
5	Buzón de sugerencias	Responsable de RRHH	Diario
6	Tablón de anuncios	Responsable de RRHH	Semanal

Figura 15.

Programa comunicación – Objetivo 2



4.5.9 Entregable 3

El objetivo es penetrar en la complicación de la desmotivación de los colaboradores. Se considera una estrategia para mejorar el entusiasmo de los colaboradores y el clima laboral. Para ello se proponen dos factores. La primera corresponde a la mejora del clima laboral, y la segunda es la mejora de la motivación. Se han establecido la medición semestrales y anuales correspondientes, y las actividades permitidas para conseguir las metas se describen a continuación:

Se desarrollará un plan para optimizar el clima laboral mediante la ejecución de medidas de mejoramiento de infraestructura para que los colaboradores se sientan más placenteros y felices en la organización; la efectividad se medirá a través de una encuesta de motivación laboral realizada cada dos años.

Por otro lado, para lograr las metas propuestas por la organización se establecerán metas mensuales, trimestrales y anuales, para luego diseñar e implementar programas de motivación y recompensas en base a las metas establecidas para medir la efectividad de los resultados y la evaluación.

Información complementaria

Cuadro 6.

Programa de motivación laboral.

Nº	Actividades	Responsable/s	Frecuencia
1	Oportunidad de crecimiento	Gerente General	Mensual
2	Incentivos	Gerente General	Anual
3	Puestos de trabajo adecuado	Responsable de RRHH	Anual
4	Reconocer su trabajo	Líderes de cada área	Mensual
5	Zonas de descanso	Responsable de RRHH	Anual
6	Fomentar la participación y delegación	Líderes de cada área	Semanal

Figura 16.

Programa motivación laboral– Objetivo 3



4.6 Discusión

El informe de investigación titulado "Plan de Acción para el Mejoramiento del Ambiente Laboral de las Empresas de la Industria Textil", Lima 2021; la investigación tiene como objetivo desarrollar soluciones a los problemas que surgen entre el personal administrativo y de producción. Bajo el diagnóstico mixto, cuantitativo y cualitativo, tres Un tema importante es la falta de reconocimiento y desarrollo personal, la falta de comunicación y la falta de motivación.

El análisis obtenido en la investigación muestra que el 92% de los empleados entrevistados manifestó que no hizo ningún tipo de promoción, el 87% de los empleados no me informó sobre el progreso de mis empleados y el 83% de los empleados dijo que no había recibido reconocimiento o elogio en los últimos 7 días Indiferencia y bajo desempeño debido al buen trabajo. Por ello, nuestro objetivo es mejorar el clima laboral en la empresa de esta

manera tener un impacto positivo en los colaboradores, por ello la propuesta es proponer un plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil.

El precedente concuerda con la investigación de Pozo (2020) donde evidencia que el personal no cuenta con beneficios de lograr un desarrollo personal, por el cual desfavorece a los colaboradores, por ello en este estudio propone un programa de reconocimiento y desarrollo personal, a través de capacitaciones, recompensas.

La investigación de Mazzetto (2018) donde indica que a través de la formación y desarrollo las organizaciones, para que realicen el mejor uso del área de recursos humanos que debe ser frente a las necesidades de los trabajadores, estimulando la motivación para el desarrollo del personal y la capacitación constante que ayudará a la organización e ampliación de la productividad y rentabilidad de la organización. Que a su vez coincide con Paredes & Places (2018) indican que un buen reclutamiento y selección del personal afecta al clima laboral, ya que estas confunden el clima laboral y con el ambiente laboral por el cual estas deberán mejorar su motivación y comunicación que ayuda que la empresa textil llegue a cumplir sus objetivos

Seguido, el objetivo específico es Analizar el clima laboral en una empresa, donde el estudio coincide con Altex & Arias (2019) quien define como un método híbrido porque se utilizará investigación cualitativa para mejorar las variables de clima y desempeño a evaluar, como resulta que el clima organizacional sí afecta el rendimiento laboral de los trabajadores, lo que significa que el área de trabajo, los colaboradores serán más productivos si el clima en el lugar de trabajo es bueno, por ello los incentivos que reciben los trabajadores ayudará al desempeño y crecimiento de la productividad de la empresa industrial.

Además, Quispe (2018) en su estudio sobre el clima laboral indica que su propósito es evaluar el clima laboral ayudará a comprender el estado de la empresa textil, por ello ella se menciona que los encargados y gerentes deberán realizar acciones de inspección orientado al plan de mejoramiento del entorno laboral de acuerdo con las áreas, el plan de mejoramiento laboral debe ser enfocado en el seguimiento y mejora de las condiciones laborales. Esto también concuerda con Ávila & Chila (2016) el cual realizó el estudio del clima laboral en el área de producción la investigación descriptiva tuvo como objetivo recopilar datos importantes para evaluar el clima laboral, tuvo como propuesta realizar un plan de mejoramiento del clima laboral.

Según el objetivo específico donde se debe Identificar los factores de mayor incidencia del clima laboral, el estudio de Calapaqui & Jami (2019) Se concluyó que la mayor cantidad de empresas de las muestras seleccionadas deben de utilizar incentivos para permitir que sus empleados se desarrollen de manera integral y al mismo tiempo beneficien el desarrollo del sector textil. La formación es el medio para obtener el mayor porcentaje con un 42,9%, lo que demuestra que los trabajadores han avanzado en la aplicación de la tecnología para realizar las tareas y optimizar el tiempo para conseguir los objetivos marcados por la empresa. Además, coincidió con Cabrera (2018) que menciona en su investigación del clima y la satisfacción laboral en una entidad peruana, el objetivo de este análisis es diagnosticar cuál es el grado del clima y la complacencia en los trabajadores en la organización peruana. Por el cual concluyó que la satisfacción laboral ayuda al crecimiento de la organización y los colaboradores.

Por último, el estudio de Chávez & Flores (2016) realiza su investigación al entorno laboral directamente con la rotación del personal que pudo comprender las insatisfacción,

perspectivas, deseos y necesidades de los trabajadores, la empresa podrá apoyarse en los empleados para crear un sentido de pertenencia, que les permitirá diferenciarse de sus competidores. Este estudio concluyó, si estos colaboradores la insatisfacción laboral permite que los nuevos colaboradores abandonen su trabajo.

Finalmente, este trabajo no solo ayudará a resolver los inconvenientes de las empresas de la industria textil en la mejora del entorno laboral, sino que también hará contribuciones positivas al campo de la producción para orientar los planes de acción de mejora del entorno laboral de las empresas textiles. , Lima 2021; Con el fin de restaurar la motivación y comunicación del clima laboral, analizar y obtener como recomendación final, llevar a cabo planes de reconocimiento y desarrollo personal, planes de comunicación y planes de incentivos. Estos planes ayudarán a la empresa a brindar un buen clima laboral para sus colaboradores y mejorar la productividad de la organización.

El alcance del objetivo, donde se establecieron estrategias que ayudaran a la empresa a lo siguiente: Motivar el desempeño, reducir estrés, mejorar la satisfacción de los colaboradores, mejorar la cultura organizacional, unir más a los equipos de trabajo, mejor la comunicación entre jefes y colaboradores y sobre todo mejorar el entorno donde los colaboradores se sientan satisfechos e identificados con la empresa industria.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera : Se propuso programas para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, tenemos el programa de reconocimiento y desarrollo personal, programa de comunicación y el programa de motivación, esta propuesta ayudar a mejorar el desempeño, mejora la satisfacción, la comunicación será más directa, la frustración y empática entre colaboradores. Adicional, nos aportara la reducción de errores dentro las áreas de la empresa industrial textil, el objetivo de las propuestas es que los colaboradores se sientan reconocidos sean empleados felices y productivos, estas beneficien tanto a la empresa como a los colaboradores.

Segunda : Se analizó la situación actual de los colaboradores en relación con el clima laboral, definiendo así en 3 factores problemáticos que son: el 92% de colaboradores encuestados indican que no realizan ningún tipo de ascenso, el 87% nadie me habla sobre mi progreso de los colaboradores y el 83% que en los últimos días no ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo generando desinterés y bajo desempeño, esto conlleva a una comunicación ineficaz y los bajos niveles de motivación.

Tercero : Los factores de mayor incidencia que afectan el clima laboral siendo la ausencia de reconocimiento al personal, que involucra el comportamiento del colaborador y el desarrollo en sus labores; además la ausencia de una mala comunicación, esto afecta principalmente a esenciales para una comunicación

de calidad y un buen desempeño del colaborador; y la falta de un plan de motivación pues la empresa no brinda ningún tipo de recompensas, oportunidades de crecimiento, todo estos factores aumentan la insatisfacción de los colaboradores y el bajo rendimiento en sus funciones.

5.2 Recomendaciones

Primera : Se recomienda aplicar la propuesta de los planes de acción para mejorar el clima laboral de una empresa industrial textil, Lima 2021, con la finalidad de lograr un buen clima laboral que permita beneficios no solo en los colaboradores, sino que estos repercutan de manera positiva en la industria textil, las propuestas son adaptables de acuerdo con los objetivos que determine la empresa.

Segunda : Se recomienda un seguimiento continuo a las actividades de los 3 programadas (Reconocimiento y desarrollo personal, comunicación y Motivacion), lo que permitirá medir el nivel de clima laboral mediante las encuestas; diagnosticar posibles factores que puedan afectar al equipo de trabajo. La evaluación constante permitirá conocer los problemas y poder actuar en el momento indicado.

Tercero : Se recomienda que los gerentes de la empresa industrial textil consideren estas bases de estudio para nuevas actividades de investigación, estas propuestas deben ser implementadas de manera continua para lograr un mejor resultado, se fortalezca la unión del equipo y mejore el clima laboral en la industria textil.

REFERENCIAS

- Albizu, E., & Landeta, J. (2001). *Dirección estratégica de los recursos humanos: teoría y práctica*. Pirámide. doi:84-368-1609-9
- Altez, E., & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del emporio comercial de Gamarra, Año 2018*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Aragón, L. (2002). *Fundamentos teóricos de la evaluación psicológica* (Vol. 1). Pax Mexico. doi:968-860-635-9
- Araya, C, L, & Pedreros, G. M. (2009) Motivation Theories of content:An Application to Chile's labor market of 2009. Redalyc.org. IV(124), 45-61 Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/14301/13574>
- Arias Galicia, F., & Barroso Tanoira, F. G. (2014). Clima laboral y productividad en empresas maquiladoras textiles. un estudio de calidad. *XIX Congreso Internacional de contraloria, Administracion e Informatica*.
- Avila, L., & Chila, Y. (2016). *Medición del Clima Organizacional en el Area de producción de la empresa confecciones Salome de Cali*. Universidad católica Lumen Gentium.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3era ed.)*. Pearson Educación.
- Bock, M., Tamashiro, S., & Escalante, A. (s.f.). *Info capital humano*. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>

- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Universidas de Esan.
- Calapaqui, J., & Jami, V. (2019). *Análisis del desarrollo productivo de las empresas textiles de los cantones quito y Ambato y su relación a la motivación del talento humano durante el 2018*. Universidad de Fuerzas Armandas.
- Capecchi, G. (2002). *Definición de tecnología y su impacto en la empresa*. Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/definicion-de-tecnologia-y-su-impacto-en-la-empresa>.
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Monteverde, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Departamento de investigación y posgrados. doi:978-9942-36-316-9
- Ceras, C., & Lopez, M. (2015). *Incidencia de gestion de recursos huamanos en la rentabilidad y las micro y pequeñas empresas del sector textil del distrito de Hualhuas*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Chavez, A., & Flores, L. (2016). *Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de ate vitarte en el período 2016*. Universidad Privada del Norte.
- Chandler, A. (2003). *Strategy and Structure*. En A, Chandler. New York: Beard Books.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Vol. 5 to: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión Del talento humano*. Colombia. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Thomson.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. Vol. 7). (E. N. López, Ed.) Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. McGraw-Hill.
- Copeme. (2009). *Medición del Clima Laboral*. Obtenido de https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf
- Corichi, A., Hernández, T., & García, M. (s.f.). *El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. Universidad Autónoma del estado de hidalgo.
- del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación Fundamentos y metodología*. PEARSON EDUCACIÓN. doi:978-607-442-705-9
- El Comercio. (20 de Agosto de 2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. Obtenido de www.elcomercio.pe: <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>
- Giovannone, P. (2012) *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg – (tesis maestría)*: Universidad Nacional de la Plata. doi:<https://doi.org/10.35537/10915/22438>
- Glaudes, G., & Alvarez, L. (2005). *Historia del Pensamiento Administrativo*. Pearson Educación. doi:970-26-0550-4
- Goleman, D. (2005). *Liderazgo que obtiene resultados*. Harvard Business Review. Harvard Business (Vol. 2005.) School Publishing Corporation

- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2006). *Dirección y gestión de recursos humanos* (3ª ed. ed.): Prentice Hall.
- Gonzalez, F., & Palacios, J. (2015). *Análisis del impacto de los procesos de Gestión Humana en el área de producción: un estudio de caso en el sector textil-confección de Bogotá*: Universidad Distrital Francisco José De Caldas.
- Hernandez, R., Bautista, P., & Baptista, M. (2014). *Metodología de investigación*. McGRAW-HILL.
- Hurtado, J. (2010). *Metologia de la investigación*: Caracas: Quiron Ediciones.
- Lazo, M. C., & Lazo, A. P. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Universidad Nacional de San Agustín*, 8(2), 63-79.
- Lomov, B. (1989). *El problema de la comunicación en psicología*. La Habana: Ciencias Sociales. Obtenido de <http://catalogosuba.sisbi.uba.ar/vufind/Author/Home?author=Lomov%2C+B.F>
- Manríquez, M., Del Rayo, M., & Ferrer, J. (2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*. *Contaduría y Administración*. doi:0186-1042
- Martínez, A., & Nosnik, A. (1988). *Comunicación organizacional práctica: manual gerencial*. Trillas. doi:968-24-2600-6
- Mazzetto, J. (2018). *Labor del sector de recursos humanos y su influencia en la productividad en una empresa textil*. Universidad Abierta interamericana.

- Nava, A. (Agosto de 2013). Evolución y Cambio de la Organización y su Administración. *International Journal of Good Conscience* (8(2)), 101-111. doi:ISSN 1870-557X
- Nelson, B., & Spitzer, D. (2005). *1001 formas de recompensar a los empleados*. Gestión 2000.
- Olaz, Á. (2017). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=CvekDwAAQBAJ&pg=PT87&dq=Friedrich+von+Wieser+oportunidad+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwia3Yi_ho3vAhXNILkGHfjVAm4Q6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=Friedrich%20von%20Wieser%20oportunidad%20laboral&f=false
- OCDE (2015). *Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL*. Lima: SPC: Manual.
- Peredes, G., & Places, K. (2018). *Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los cantones Quito y Rumiñahui durante el 2016*. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Posada, M., & González, M. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. doi:978-92-2-328598-2
- Quispe, D. (2018). *Clima laboral en una empresa textil, 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Segredo, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2)385-393.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de Investigacion Cientifica (4° Edicion ed.)*. Limusa S.A.

Tamayo, Y, Del Rio, A, & Garcia, D. (2014) *Model of Organizational Management Based on the Achievement of Objective. Researcch Science Direct Suma de Negocios, 5(11),70-77doi: SSRN-id3020106.*

Trelles, I. (2005). *Comunicación, Imagen e Identidad Corporativas.*

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Plan de Acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021

Problema general	Objetivo general	Categoría 1: Clima Laboral				
		Sub categorías	Indicadores	Item	Escala	Nivel
¿Cómo influye el plan de acción del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021?	Determinar la influencia del plan de acción del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021.	Oportunidad laboral	1. Reconocimiento	1,2	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Alta Parcial Parcial
			2. Empowerment	3,4		
			3. Desarrollo profesional	5,6		
		Condiciones laborales	4. Ambiente Laboral	7,8		
			5. Higiene Laboral	9,10		
			6. Tecnología	11		
Problemas específicos	Objetivos específicos					
¿Cuál es la situación del clima laboral en una empresa industrial textil, lima 2021?	Analizar la situación del clima laboral en una empresa industrial textil, lima 2021.	Comunicación	7. Relación con jefes y/o compañeros	12		
			8. Uso de medios de comunicación	13,14		
			9. Trabajo en equipo	15,16		
¿Cuáles son los factores de mayor incidencia en el clima laboral de una empresa industrial textil en el periodo 2021?	Identificar los factores de mayor incidencia del clima laboral de una empresa industrial textil, lima 2021.	Incentivos	10. Motivación	17,18		
			11. capacitación	19,20		
			12. Ascenso	21,22		
Tipo, nivel y método		Población, muestra y unidad informante	Técnicas e instrumentos		Procedimiento y análisis de datos	
Sintagma: Holístico Tipo: Mixto Nivel: Comprensivo Método: Inductivo y deductivo		Población: 100 Muestra: 100 Unidad informante: 3	Técnicas: Encuesta y entrevista Instrumentos: Cuestionario y guía de entrevista.		Procedimiento: Excel Análisis de datos: Atlas.ti9 y triangulación	

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL

PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL

Es una de las principales motivaciones para el desempeño, ayuda a reducir la frustración y mejora la satisfacción de los empleados en el trabajo. Tener un impacto positivo en la cultura organizacional. Los empleados que se sientan reconocidos serán empleados felices.

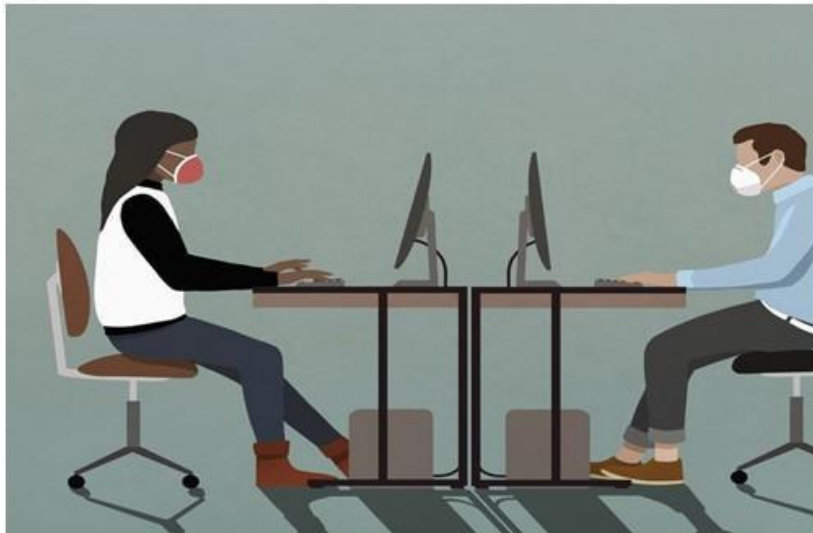
Para el individuo

1. ELEMENTOS DE LA COMPAÑÍA

Aunque no lo parezca, los complementos que gustan a los colaboradores no son solo regalos prácticos, como tazas de café de alta calidad, tomates de agua y agendas de colores de la marca de la empresa. Para los colaboradores, son la mejor manera de mostrar orgullo donde trabaja su equipo.

2. ALMUERZO O DESAYUNO

Si sus colaboradores se sienten incómodos con el reconocimiento público, por favor opte por brindarles almuerzo o desayuno a través de la empresa de entrega o la empresa que brinda este servicio de acuerdo con todos los acuerdos de bioseguridad.





3. EMPLEADO DEL MES

Proporcione recompensas mensuales o trimestrales para permitir que los líderes elijan un colaborador que haya tenido un buen desempeño en la incorporación de los valores de la organización. Los premios pueden ser simples pero valiosos, como los vales familiares o las tarjetas de regalo.

4. APRECIACIÓN VERBAL O ESCRITA

Volvamos a la esencia. Si la situación económica actual de su empresa no lo permite, no es necesario destinar recursos ni esfuerzos. Agradecemos sinceramente a nuestros socios por su voluntad de marcar la diferencia. Por lo tanto, continúe escribiendo un correo electrónico o un mensaje de Slack a las personas que se desempeñaron bien esta semana.



Para el equipo

1. DÍA DE VOLUNTARIADO

Si a tus colaboradores les gusta ayudar a la comunidad, patrocina un día de voluntariado para que todos vayan a las escuelas o cocinas benéficas comunitarias en áreas marginales para que puedan hacer el bien juntos y estar felices de ayudar a quienes hacen buenas obras.





2. UN UNIFORME

Esta es una de las formas más antiguas de crear sentido de unidad y de equipo entre los grupos. ¿Cuál crees que sea la razón por la que los equipos deportivos usan un uniforme?

3. TIEMPO LIBRE SORPRESA

Si es posible, dé a sus colaboradores un agradable día libre para agradecerles su arduo trabajo. Todos estarán felices de tener unas vacaciones inesperadas para darse un capricho, pasar tiempo con su familia o simplemente relajarse.

4. JORNADA DE BIENESTAR

El bienestar de los empleados es la clave de su desempeño, y una buena forma de solucionar este problema y reconocer a su equipo al mismo tiempo es realizar actividades sanitarias en la oficina. Dado que no están en la oficina en persona, puede organizar una semana digital para reunirse con expertos en estos temas sobre salud física, emocional y mental.



5. PAUSAS ACTIVAS

Por lo tanto, siempre es bueno tomarse un tiempo para relajar las manos, mover el cuerpo sedentario y despejar la mente. En segundo lugar, debido a que la productividad puede verse afectada, el cuerpo y la mente cansados no pueden trabajar normalmente. En tercer lugar, debido a que se convierte en un espacio interesante, puedes unirte al equipo y crear un ambiente que libere tensiones.



Equipos virtuales



1. ESCUCHAR A TU EQUIPO

Las empresas recientemente remoto están comenzando a buscar formas de impulsar la moral de los empleados durante estos tiempos difíciles. Crearon actividades como "Hora Feliz Virtual", Grupos de Zoom y Chequeos de Salud Mental.

2. DAR MAYOR AUTONOMÍA

La autonomía se refiere a la libertad y el control que sienten los empleados en su lugar de trabajo. En algunas empresas, esto significa que los empleados eligen su horario y cómo hacen un trabajo en particular. Puede elegir sus herramientas virtuales favoritas, avanzar en la fase del proyecto, realizar pruebas beta y encontrar clientes de la industria que llamen la atención.



3. REGALARLE UN CURSO VIRTUAL

“Si crees que la formación es cara, prueba con la ignorancia”, nos hace reflexionar sobre la diferencia que puede hacer invertir en la educación. Es importante identificar las habilidades que desea que desarrollen sus empleados y tener en cuenta los posibles beneficios de capacitar a su empresa.

EVALUACION DEL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL					
Fecha					
Área					
Se agradeceré responda las preguntas con total sinceridad marcando con una "X" al alternativa que crea conveniente	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL	ESCALA				
Preguntas	1	2	3	4	5
¿En tu área de trabajo, existe un plan de carrera que te permita tu desarrollo personal?					
¿Existe empatía e igualdad en el trato hacia todos los colaboradores?					
¿Consideras que en tu area reconoce tus logros y aprendizaje?					
¿Se promueve la creación de ideas innovadoras?					
¿Te sientes identificado en la empresas donde trabajas?					
TU OPINION IMPORTA					



PROGRAMA COMUNICACIÓN

PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL

Un plan de comunicación interna, es decir, instrucciones específicas para informar a los empleados sobre objetivos comunes o iniciativas concretas para que puedan tomar las decisiones más útiles según las circunstancias y cambios.

1. CAPACITACIÓN

La capacitación es una de las inversiones más rentables que puede realizar una empresa. Los jefes deben ser los primeros interesados en su propia formación y los primeros responsables en capacitar al personal a su cargo. Así, los equipos de trabajo mejorarán su desempeño.

- Mejora la imagen de la organización.
- Mejora la relación jefes - subordinados.
- La comprensión y adopción de políticas.
- Ayuda a reducir los costos.





2. DESARROLLO DE LA EMPATÍA

Durante mucho tiempo se ha hablado de la empatía como una solución a todos los problemas corporativos. Este texto es exagerado, pero es cierto que son puntos esenciales para una comunicación de calidad y un buen desempeño corporativo.

La empatía intenta entenderse, observarse y reemplazarse a sí misma. Reacción y energía interna de reacción. De esta manera, la comunicación es más fácil, se cancelan cosas inesperadas, se cambia el idioma al idioma apropiado y la respuesta es satisfactoria.

3. FORMACIÓN EN EQUIPO

Una de las formas más eficaces de mejorar la comunicación con los compañeros la empresa es organizar actividades de grupo y formación. Saque a su equipo de la oficina, conéctese entre sí y trátelos como personas reales. Fuera del lugar de trabajo, la aspereza solo se puede aumentar en la oficina. Mira el rostro de esa persona.

4. ESCUCHAR A LOS COLABORADORES

Escuchar no es lo mismo que oír. Escuchar tiene en cuenta la información que los operadores pueden mejorar, los procesos con los que no se sienten cómodos, las formas de mejorar el entorno de trabajo, lo que necesitan para encontrar motivación y más. para incluir.





5. BUZÓN DE SUGERENCIAS

La comunicación interna debe ser bidireccional, respetuosa y confiable para que realmente funcione. Sin embargo, sospecho que existe un tema delicado en el que los empleados no están dispuestos a revelar sus identidades o expresar opiniones específicas, que pueden no ser entendidas. Esto se ha corregido en la configuración del buzón de sugerencias.

6. TABLÓN DE ANUNCIOS

Puede utilizar el tablero de anuncios para que todos los miembros de la empresa discutan temas específicos, como situaciones específicas, emergencias, actividades y situaciones relacionadas. La ventaja es que puede evitar sobrecargar los correos electrónicos de los empleados.



ACTA DE REUNION	
Fecha y hora:	
Lugar:	
Organizador:	

PARTICIPANTES		
Apellido y Nombre	Puesto	Firma

TEMA TRATADO

ACUERDOS		
Acuerdos	Responsable	Plazo



PROGRAMA DE MOTIVACION LABORAL

PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL

Es una de las principales motivaciones del desempeño Ayuda a reducir la frustración mejorar la satisfacción de los empleados con el trabajo. Tener un impacto positivo en la cultura organizacional. Los empleados que se sientan reconocidos serán empleados felices



1. OFRECER OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO

Es importante brindar a los miembros del equipo la oportunidad de desarrollar sus habilidades, ya que todos deben sentir que están creciendo personal y profesionalmente.

2. INCENTIVOS

Es importante mostrar a los empleados lo orgulloso que está el gerente de su trabajo. Se debe reconocer la verdad de los empleados para motivarlos a seguir adelante.

Gracias a los incentivos económicos, los miembros del equipo se sienten animados por el reconocimiento público de su trabajo.





3. EL PUESTO DE TRABAJO SEA EL ADECUADO

El colaborador debe poseer las habilidades necesarias para realizar los labores adecuadas para su trabajo.

4. RECONOCER SU TRABAJO

Felicitar por los logros incluso premiar es una manera muy adecuada de aumentar la motivación del equipo.





5. ZONA DE DESCANSO

Donde los colaboradores puedan escapar por un momento de sus obligaciones laborales dentro de la organización, ayudando a las disminución del nivel de estrés, incremento de rendimiento y fomentar la comunicación.

6. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y DELEGAR

Los colaboradores deben participar en la forma de decisiones, que se delegue en ellos pues saben lo que hay que hacer en forma eficaz.



EVALUACION DE MOTIVACION LABORAL	
Fecha	
Area	

Se agradeceré responda las preguntas con total sinceridad marcando con una X al alternativa que crea conveniente	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

MOTIVACION	ESCALA				
Preguntas	1	2	3	4	5
¿Ocupas una posición laboral en la empresa te hace sentir motivado para realizar las funciones designada?					
Su jefe inmediato realiza motivación para fortalecer la integración en equipo?					
Actualmente se siente motivado?					
En las últimos meses, te haz sentido mas reconocido					
¿Consideras que el area donde trabajas cuenta con un buen clima para laboral?					
TU OPINION IMPORTA					

Anexo 3: Instrumento cuantitativo



Cuestionario del Clima Laboral

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir Clima laboral y su influencia en la satisfacción de los trabajadores en la empresa, su aporte es valioso, en el sentido de marcar una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.
Muchas Gracias.

1. - ¿Realizan reconocimientos o motivación con las buenas labores? *

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

2.- ¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

...

3. ¿Me dan a oportunidad de desarrollar mis habilidades? *

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

4. ¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5. ¿Creo que puedo ascender dentro de la empresa? *

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

6. ¿Estoy satisfecho por la formación proporcionada por la organización? *

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

...

7. ¿Se cuenta con el espacio suficiente para realizar su trabajo? *

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8. ¿Se cuenta con iluminación suficiente para realizar el trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9. ¿Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10. ¿Existe Seguridad permanente en mi lugar de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11. ¿Se cuenta con las herramientas de trabajo que son las adecuadas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12. ¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13. ¿Existe integración y cooperación entre los miembros del área? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

...

14. ¿Tu supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre



15. ¿En los últimos meses alguien me habló sobre mi progreso? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16. ¿Tu equipo apoya tu trabajo y te inspira a mejorar? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17. ¿Su jefe inmediato promueve actitudes positivas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18. ¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

...

19. ¿Cuándo ingresa a la empresa recibo capacitación? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20. ¿Recibo orientación adecuada cuando cometo algún error? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

21. ¿En el tiempo que está elaborando le han realizado algún tipo de ascenso? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

22. ¿Un ascenso o bonificación le ayudara a ser más productivo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

Anexo 4: Instrumento cualitativo

Guía de entrevista (Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Jefe Comercial
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado1
Fecha	06/05/2021
Lugar de la entrevista	Ate - Lima

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Oportunidad Laboral	¿Como demuestra el reconocimiento al personal?
2		¿De qué manera, recibe el apoyo y confianza de su superior?
3		¿Según su experiencia, las actividades que se realizan en la organización te permiten desarrollar a nivel personal?
4	Condición laboral	¿Que cambiaría usted en su puesto de trabajo?
5		¿En su opinión, en su área de trabajo se cuenta con la tecnología e higiene necesaria para realizar sus actividades?
6	Comunicación	¿Cómo es el flujo de comunicación en la organización?
7		¿En su opinión, existe un trato justo en la organización?
8	Incentivos	¿Cómo motiva a su personal a cargo?
9		¿Qué tipo de recompensa brinda la empresa para motivar a sus colaboradores?
10		¿Según su experiencia, considera que las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño exigido?

Guía de entrevista
(Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Colaborador de Producción
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado 3 (Entrev.3)
Fecha	10/05/21
Lugar de la entrevista	Ate - Lima

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Oportunidad Laboral	¿En su opinión, los supervisores expresan reconocimiento por los logros?
2		¿De qué manera, recibe el apoyo y confianza de su superior?
3		¿Según su experiencia, las actividades que se realizan en la organización te permiten desarrollar a nivel personal?
4	Condición laboral	¿Que cambiaría usted en su puesto de trabajo?
5		¿En su opinión, en su área de trabajo se cuenta con la tecnología e higiene necesaria para realizar sus actividades?
6	Comunicación	¿Cómo es el flujo de comunicación en la organización?
7		¿En su opinión, existe un trato justo en la organización?
8	Incentivos	¿Qué tipo de recompensa brinda la empresa para motivar a sus colaboradores?
9		¿En su experiencia, los jefes promueven la capacitación que se necesita en el área?
10		¿En su opinión, la remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?

Anexo 5: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos



Facultad de Ingeniería y Negocios


Ficha de validez del cuestionario del clima laboral

Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, subcategoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
Sub categoría 1: Oportunidad Laboral		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	
Indicador 1: Reconocimiento																						
1.	¿Realizan reconocimientos o motivación con las buenas labores?	El ítem no es suficiente para medir la sub categoría o indicador. No existe relación entre el ítem, sub categoría e indicador. Es necesario incrementar los ítems. Es suficiente el número de ítems, son congruentes con las																				4
2.	¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes?																					4
Indicador 2: Empowerment																						
3.	¿Me dan a oportunidad de desarrollar mis habilidades?	La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y es adecuado.																				4
4.	¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?																					4
Indicador 3: Desarrollo profesional																						
5.	¿Creo que puedo ascender dentro de la empresa?	No existe coherencia entre la categoría, sub categoría, indicador Existe escasa relación entre la categoría, sub categoría. Existe regular relación entre la categoría, sub categoría, indicador Existe relación alta y exigida entre la categoría, sub categoría.																				4
6.	¿Estoy satisfecho por la formación proporcionada por la organización?																					4
Sub categoría 2: Condición Laboral																						
Indicador 4: Ambiente Laboral																						
7.	¿Se cuenta con el espacio suficiente para realizar su trabajo?	La eliminación del ítem no afecta al indicador, subcategoría y El ítem no mide de manera relevante el indicador, subcategoría y El ítem requiere aún modificaciones para ser relevante. El ítem es relevante y debe ser incluido en el instrumento.																				4
8.	¿Se cuenta con iluminación suficiente para realizar el trabajo?																					4

Indicador 5: Higiene y Seguridad																				
9.	¿Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo?	4																		
10.	¿Existe Seguridad permanente en mi lugar de trabajo?	4																		
Indicador 6: Tecnología																				
11.	¿Se cuenta con las herramientas de trabajo que son las adecuadas?	4																		
Sub categoría 3: Comunicación																				
Indicador 7: Relación con jefes y/o compañeros																				
12.	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?	4																		
Indicador 8: Uso de medios de comunicación																				
13.	¿Existe integración y cooperación entre los miembros del área?	4																		
14.	¿Tu supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?	4																		
Indicador 9: Trabajo en equipo																				
15.	¿En los últimos meses alguien me habló sobre mi progreso?	4																		
16.	¿Tu equipo apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?	4																		
Sub categoría 4: Incentivos																				
Indicador 10: Motivación																				
17.	¿Su jefe inmediato promueve actitudes positivas?	4																		
18.	¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	4																		
Indicador 11: Capacitación																				
19.	¿Cuándo ingresa a la empresa recibo capacitación?	4																		
20.	¿Recibo orientación adecuada cuando cometo algún error?	4																		

Indicador 12: Ascenso																						
21.	¿En el tiempo que está elaborando le han realizado algún tipo de ascenso?					4															4	
22.	¿Un ascenso o bonificación le ayudara a ser más productivo?					4															4	

Validado por:

Apellidos	Nolazco Labajos	
Nombres	Fernando Alexis	
Profesión	Docente	
Máximo grado obtenido	Doctor	
Especialidad	Metodología	
Años de experiencia	15 años	
Cargo que desempeña actualmente	Catedrático	DNI: 40086182
		Sello y firma: 
Fecha	Abril	

Ficha de validez del cuestionario del clima laboral


Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, subcategoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	
Sub categoría 1: Oportunidad Laboral																						
Indicador 1: Reconocimiento																						
1.	¿Realizan reconocimientos o motivación con las buenas labores?	El ítem no es suficiente para medir la sub categoría o indicador. No existe relación entre el ítem, sub categoría e indicador. Es necesario incrementar los ítems.				4	La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem.				4	No existe coherencia entre la categoría, sub categoría, indicador Existe escasa relación entre la categoría, sub categoría, indicador Existe regular relación entre la categoría, sub categoría, indicador Existe relación alta y exigida entre la categoría, sub categoría, indicador.				4	La eliminación del ítem no afecta al indicador, subcategoría y El ítem no mide de manera relevante el indicador, subcategoría y El ítem requiere aún modificaciones para ser relevante. El ítem es relevante y debe ser incluido en el instrumento.					
2.	¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes?																					4
Indicador 2: Empowerment																						
3.	¿Me dan a oportunidad de desarrollar mis habilidades?					4				4					4							
4.	¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?					4				4					4							
Indicador 3: Desarrollo profesional																						
5.	¿Creo que puedo ascender dentro de la empresa?					4				4					4							
6.	¿Estoy satisfecho por la formación proporcionada por la organización?					4				4					4							
Sub categoría 2: Condición Laboral																						
Indicador 4: Ambiente Laboral																						
7.	¿Se cuenta con el espacio suficiente para realizar su trabajo?					4				4					4							
8.	¿Se cuenta con iluminación suficiente para realizar el trabajo?					4				4					4							

Indicador 5: Higiene y Seguridad																				
9.	¿Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo?	4								4										
10.	¿Existe Seguridad permanente en mi lugar de trabajo?	4								4										
Indicador 6: Tecnología																				
11.	¿Se cuenta con las herramientas de trabajo que son las adecuadas?	4								4										
Sub categoría 3: Comunicación																				
Indicador 7: Relación con jefes y/o compañeros																				
12.	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?	4								4										
Indicador 8: Uso de medios de comunicación																				
13.	¿Existe integración y cooperación entre los miembros del área?	4								4										
14.	¿Tu supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?	4								4										
Indicador 9: Trabajo en equipo																				
15.	¿En los últimos meses alguien me habló sobre mi progreso?	4								4										
16.	¿Tu equipo apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?	4								4										
Sub categoría 4: Incentivos																				
Indicador 10: Motivación																				
17.	¿Su jefe inmediato promueve actitudes positivas?	4								4										
18.	¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	4								4										
Indicador 11: Capacitación																				
19.	¿Cuándo ingresa a la empresa recibo capacitación?	4								4										
20.	¿Recibo orientación adecuada cuando cometo algún error?	4								4										

Indicador 12: Ascenso																	
21.	¿En el tiempo que está elaborando le han realizado algún tipo de ascenso?					4							4				
22.	¿Un ascenso o bonificación le ayudara a ser más productivo?					4							4				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Nombres y Apellidos	Irma Milagros Carhuancho Mendoza	DNI N°	40460914
Condición en la universidad	Docente	Teléfono / Celular	
Título profesional /Especialidad	Licenciada en Administración	Firma	
Grado Académico	Doctor		
Metodólogo/ temático	Temática	Lugar y fecha	Abril 2021

¹**Pertinencia:** La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³**Cosnttrucción gramatical:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.




Ficha de validez del cuestionario del clima laboral

Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones		
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, subcategoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.							
Sub categoría 1: Oportunidad Laboral		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.			
Indicador 1: Reconocimiento		<p>El ítem no es suficiente para medir la sub categoría o indicador. No existe relación entre el ítem, sub categoría e indicador. Es necesario incrementar los ítems. Es suficiente el número de ítems, son congruentes con las La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y es adecuado.</p>																						
1.	¿Realizan reconocimientos o motivación con las buenas labores?																					4		
2.	¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes?	4																						
Indicador 2: Empowerment		<p>La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y es adecuado.</p>																						
3.	¿Me dan la oportunidad de desarrollar mis habilidades?																					4		
4.	¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?	4																						
Indicador 3: Desarrollo profesional		<p>La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y es adecuado.</p>																						
5.	¿Creo que puedo ascender dentro de la empresa?																					4		
6.	¿Estoy satisfecho por la formación proporcionada por la organización?	4																						
Sub categoría 2: Condición Laboral		<p>La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y es adecuado.</p>																						
Indicador 4: Ambiente Laboral																						<p>La redacción del ítem no es clara/redundante. El ítem requiere modificaciones en base al marco conceptual. Es necesaria la modificación del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y es adecuado.</p>		
7.	¿Se cuenta con el espacio suficiente para realizar su trabajo?	4																						

8.	¿Se cuenta con iluminación suficiente para realizar el trabajo?				4									4	
Indicador 5: Higiene y Seguridad															
9.	¿Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo?				4									4	
10.	¿Existe Seguridad permanente en mi lugar de trabajo?				4									4	
Indicador 6: Tecnología															
11.	¿Se cuenta con las herramientas de trabajo que son las adecuadas?				4									4	
Sub categoría 3: Comunicación															
Indicador 7: Relación con jefes y/o compañeros															
12.	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?				4									4	
Indicador 8: Uso de medios de comunicación															
13.	¿Existe integración y cooperación entre los miembros del área?				4									4	
14.	¿Tu supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?				4									4	
Indicador 9: Trabajo en equipo															
15.	¿En los últimos meses alguien me habló sobre mi progreso?				4									4	
16.	¿Tu equipo apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?				4									4	
Sub categoría 4: Incentivos															
Indicador 10: Motivación															
17.	¿Su jefe inmediato promueve actitudes positivas?				4									4	
18.	¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?				4									4	
Indicador 11: Capacitación															
19.	¿Cuándo ingresa a la empresa recibo capacitación?				4									4	

20.	¿Recibo orientación adecuada cuando cometo algún error?	4	4	4	4
Indicador 12: Ascenso					
21.	¿En el tiempo que está elaborando le han realizado algún tipo de ascenso?	4	4	4	4
22.	¿Un ascenso o bonificación le ayudara a ser más productivo?				

Validado por:

Apellidos	Sánchez Roque	
Nombres	Leoncio Robinson	
Profesión	Licenciado en Educación/Ciencias Militares	
Máximo grado obtenido	Doctor en Administración/Ciencias de la Educación	
Especialidad	Docente	
Años de experiencia	13 años	
Cargo que desempeña actualmente	Docente	DNI: 43339740
		Sello y firma: 
Fecha	Julio 2021	

Anexo 6: Fichas de validación de la propuesta



Universidad
Norbert Wiener

Anexo N.º 6 Ficha de validez de la propuesta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación: Plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021

Nombre de la propuesta: Programas para el mejoramiento del clima laboral.

Yo, Leoncio Robinson SANCHEZ ROQUE identificado con DNI Nro. 43339740 Especialista en Docente temático Actualmente laboro en la escuela de Administración y negocios internacionales Ubicado en Av. Petit Thouars. Lince. Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, subcategoría 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.

Nº	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 holística- mixta -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 presenta estrategias, tácticas y KPI explícitos y transversales a los objetivos	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. La propuesta es consistente.
2. El planteamiento se constituye en un aporte en la resolución de la problemática identificada
3. Se debe continuar con los siguientes pasos hasta la sustentación

Es todo cuanto informo:



Firma

Fecha: Julio 2021

Apellidos y nombres:	Sánchez Roque Leoncio Robinson		
Profesional en:	Licenciado en Educación/Ciencias militares	Máximo grado:	Doctor en Administración/Ciencias de la Educación
Experiencia en años:	13 años	Experto en:	Docente-Temático
DNI:	43339740	Celular:	995607633



Universidad
Norbert Wiener

Anexo N° 6 Ficha de validez de la propuesta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación: Plan de acción para la mejora del clima laboral en una empresa industrial textil, Lima 2021

Nombre de la propuesta: Programas para el mejoramiento del clima laboral

Yo, VALDIVIEZO LOPEZ RAUL, identificado con DNI Nro. 07616194 Especialista en Economía, actualmente laboro en la Universidad Norbert Wiener, ubicada en la Av. Petit Thouars, Lima. 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 holística- mixta -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 presenta estrategias, tácticas y KPI explícitos y transversales a los objetivos	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.
2.
3.

Es todo cuanto informo;



Firma

Fecha: 13/07/2021

Apellidos y nombres:	VALDIVIEZO LOPEZ RAUL		
Profesional en:	Economía	Máximo grado:	Doctor en gestión pública
Experiencia en años:	20 años	Experto en:	Planeamiento y Estadística
DNI:	07616194	Celular:	989975667

Anexo 7: Base de datos

Nº de participantes	ITEMS O PREGUNTAS																					
	Dimensión/ Sub categoría						Dimensión/ Sub categoría						Dimensión/ Sub categoría				Dimensión/ Sub categoría					
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	4
2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	2	4	3	2	4	4	4	4	5
3	3	2	3	3	2	3	4	4	5	3	4	1	5	2	2	2	1	1	4	3	2	4
4	3	3	5	2	3	2	5	5	5	4	5	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3
5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	5	2	3
6	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	1	5	4	3	1	1	3	5
7	3	4	4	4	2	4	5	5	2	5	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	5
8	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	1	3	4	2	5
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	5
10	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3
11	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	5	3
12	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	1	5
13	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3
14	2	2	5	3	2	3	2	5	4	5	4	4	5	5	1	2	2	1	2	1	2	5
15	1	2	2	2	1	3	3	2	3	5	2	1	3	1	1	3	1	1	3	2	1	5
16	3	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	5
17	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	1	1	2	5
18	2	2	5	2	3	3	2	5	5	5	3	3	2	3	1	5	3	3	1	2	2	5
19	4	3	4	3	5	4	3	5	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3
20	3	2	1	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	5
21	1	3	2	1	3	3	3	3	2	5	4	2	1	2	1	4	1	1	2	2	1	5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5
23	2	1	2	1	2	3	4	4	3	5	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	5
24	2	1	2	2	1	2	4	4	3	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	5
25	2	3	2	1	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	1	5
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5

27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
28	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	5
29	2	3	1	2	2	2	3	4	3	4	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	5
30	2	2	2	2	2	1	3	3	3	5	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	5
31	1	1	1	1	1	2	1	2	3	4	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	5
32	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	5
33	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	5
34	1	2	1	2	1	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	5
35	2	1	2	3	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2	1	4	2	1	2	1	1	5
36	1	3	2	2	1	2	3	3	3	4	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	5
37	1	1	1	2	1	2	3	3	3	4	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	5
38	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	5
39	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	5
40	2	2	3	2	2	1	3	3	3	5	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	1	5
41	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	4	1	1
42	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	4	1	1
43	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	5
44	1	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	5
45	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	5
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	5
47	1	1	1	1	1	3	4	4	4	5	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1	4
48	3	3	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	5
49	1	2	2	2	1	1	2	3	3	5	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	5
50	2	1	2	1	1	3	4	4	4	5	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	1	5
51	2	3	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	5
52	1	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	1	2	4	1	1	2	2	1	5
53	1	2	1	2	1	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	4
54	1	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	5
55	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	5
56	1	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	5
57	1	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	4
58	1	1	2	3	3	2	1	3	3	4	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	1	5

59	1	2	3	1	2	1	2	1	3	5	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	5
60	1	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	5
61	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	5
62	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	1	5
63	1	2	1	2	1	2	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	5
64	1	2	2	2	2	2	3	4	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	5
66	1	1	2	2	2	2	3	4	3	5	4	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4
67	1	1	2	1	3	2	3	4	3	5	3	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	5
68	3	3	3	1	2	3	2	4	2	5	2	1	3	3	2	2	1	2	3	1	2	5
69	1	1	1	1	1	2	2	4	2	5	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	4
70	2	1	2	1	1	1	2	4	4	5	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	5
71	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	5
72	1	1	1	1	1	2	3	4	3	5	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	5
73	1	1	2	2	1	1	2	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5
74	1	1	2	1	2	2	1	4	2	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	5
75	2	1	2	1	2	3	3	3	3	5	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	5
76	1	1	1	2	1	2	1	3	3	5	3	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	5
77	1	2	2	1	2	1	3	4	3	4	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	5
78	1	2	2	1	1	1	2	5	3	5	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	4
79	2	2	2	1	2	1	3	4	3	5	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	5
80	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5
81	1	2	1	1	1	1	3	4	3	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
82	1	1	1	1	1	1	3	4	4	5	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4
83	1	1	1	2	1	2	3	4	3	5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5
84	1	1	2	1	1	2	3	3	4	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	5
85	1	1	1	1	1	1	3	4	4	5	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	5
86	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	5
87	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	5
88	1	1	1	1	1	2	1	4	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
89	1	1	1	2	1	1	3	4	3	5	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	5
90	1	1	2	1	1	2	3	4	3	5	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	5

91	1	1	1	2	1	2	3	4	3	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	5
92	1	1	2	1	1	1	3	4	3	5	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	5
93	1	1	1	2	1	1	3	4	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
94	2	1	1	1	1	1	3	4	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
95	1	1	1	2	2	1	3	4	3	5	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5
96	1	1	1	1	1	2	3	5	3	5	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	5
97	1	2	1	1	1	1	3	4	3	5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4
98	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
99	1	1	1	1	1	1	3	5	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
100	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5

Anexo 8: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental

Guía de entrevista (Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Jefe Comercial
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado1
Fecha	06/05/2021
Lugar de la entrevista	Ate - Lima

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Oportunidad Laboral	¿Como demuestra el reconocimiento al personal?
2		¿De qué manera, recibe el apoyo y confianza de su superior?
3		¿Según su experiencia, las actividades que se realizan en la organización te permiten desarrollar a nivel personal?
4	Condición laboral	¿Que cambiaría usted en su puesto de trabajo?
5		¿En su opinión, en su área de trabajo se cuenta con la tecnología e higiene necesaria para realizar sus actividades?
6	Comunicación	¿Cómo es el flujo de comunicación en la organización?
7		¿En su opinión, existe un trato justo en la organización?
8	Incentivos	¿Cómo motiva a su personal a cargo?
9		¿Qué tipo de recompensa brinda la empresa para motivar a sus colaboradores?
10		¿Según su experiencia, considera que las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño exigido?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Como demuestra el reconocimiento al personal?	En realidad, no realizamos ningún tipo de reconocimiento, pero se ha solicitado realizar actividades y hacer algún tipo de reconocimiento al personal, pero toda petición ha sido denegada. Pienso que es una práctica que se debe realizar para expresar aprecio, motivar al personal y reforzar el clima laboral dentro de la empresa
2	¿De qué manera, recibe el apoyo y confianza de su superior?	En el tiempo que se ha estado elaborado para la empresa, puedo decir que el gerente si nos ha brindado a todos los encargados su apoyo y confianza, dándonos la posibilidad de dirigir y controlar a nuestro personal a cargo y sobre todo tomar decisiones por algún inconveniente que pase dentro de la empresa.
3	¿Según su experiencia, las actividades que se realizan en la organización te permiten desarrollar a nivel personal?	Como encargado del área comercial, puedo decir que, si me han dado la libertad de poder desarrollarme dentro del área, poder tomar decisiones y dar soluciones inmediatas.
4	¿Que cambiaría usted en su puesto de trabajo?	Creo que no cambiara nada, pero si me gustaría que se implemente más personal en el área, ya que el trabajo ha aumentado pero el personal no, esto provoca que el personal se estrese, se cometa más errores y baje su rendimiento.
5	¿En su opinión, en su área de trabajo se cuenta con la tecnología e higiene necesaria para realizar sus actividades?	Si contamos con maquinaria necesitaría para producir en el área de producción, pero en otras áreas aún faltan.
6	¿Cómo es el flujo de comunicación en la organización?	El flujo de comunicación es fluido en todas las áreas.
7	¿En su opinión, existe un trato justo en la organización?	En mi opinión creo que si hay trato justo.
8	¿Cómo motiva a su personal a cargo?	Utilizo frases positivas y a veces saliendo a comer para cambiar la rutina y relajarse.
9	¿Qué tipo de recompensa brinda la empresa para motivar a sus colaboradores?	En realidad, no tenemos ningún tipo de recompensa.
10	¿Según su experiencia, considera que las remuneraciones están de	Al mi parecer creo que no están acuerde con las funciones que uno realiza.

Guía de entrevista
(Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Encargado de Producción
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado2
Fecha	06-05-2021
Lugar de la entrevista	Ate- Lima

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Oportunidad Laboral	¿Como demuestra el reconocimiento al personal?
2		¿De qué manera, recibe el apoyo y confianza de su superior?
3		¿Según su experiencia, las actividades que se realizan en la organización te permiten desarrollar a nivel personal?
4	Condición laboral	¿Que cambiaría usted en su puesto de trabajo?
5		¿En su opinión, en su área de trabajo se cuenta con la tecnología e higiene necesaria para realizar sus actividades?
6	Comunicación	¿Cómo es el flujo de comunicación en la organización?
7		¿En su opinión, existe un trato justo en la organización?
8	Incentivos	¿Cómo motiva a su personal a cargo?
9		¿Qué tipo de recompensa brinda la empresa para motivar a sus colaboradores?
10		¿Según su experiencia, considera que las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño exigido?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Como demuestra el reconocimiento al personal?	En realidad, no tenemos ningún tipo de reconocimiento por el buen trabajo
2	¿De qué manera, recibe el apoyo y confianza de su superior?	Lo recibimos dándonos la potestad de tomar decisiones propias para solucionar problemas que puedan pasar dentro de la empresa.
3	¿Según su experiencia, las actividades que se realizan en la organización te permiten desarrollar a nivel personal?	Creo que sí, me permiten desarrollarme a nivel personal, ya que me ayuda a socializar con el personal y tener empatía.
4	¿Que cambiaría usted en su puesto de trabajo?	Lo que yo cambiara dentro de la empresa seria que el área de RRHH se preocupe más por el personal, como por ejemplo viendo la comodidad del personal, darles buenos ambientes y la motivación para que el personal se sienta identificado con la empresa.
5	¿En su opinión, en su área de trabajo se cuenta con la tecnología e higiene necesaria para realizar sus actividades?	En el área de trabajo si tenemos la tecnología para nuestras labores, pero aún se está trabajando para tenerlo limpio en cada labor.
6	¿Cómo es el flujo de comunicación en la organización?	Si tenemos un buen flujo de comunicación con el personal.
7	¿En su opinión, existe un trato justo en la organización?	Creo que en algunos encargados tiene mayor preferencia que otros dentro de la empresa.
8	¿Cómo motiva a su personal a cargo?	Brindándoles palabras motivadoras y diciéndoles que hacen un buen trabajo.
9	¿Qué tipo de recompensa brinda la empresa para motivar a sus colaboradores?	En realidad, lo brindamos recompensas en los días festivos como el día del trabajador.
10	¿Según su experiencia, considera que las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño exigido?	No están de acuerdo con las funciones, ya que hay trabajadores que hacen muchas funciones, pero no tienen el sueldo que realmente deberían tener.

Guía de entrevista
(Instrumento cualitativo)

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Colaborador de Producción
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado 3 (Entrev.3)
Fecha	10/05/21
Lugar de la entrevista	Ate - Lima

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Oportunidad Laboral	¿En su opinión, los supervisores expresan reconocimiento por los logros?
2		¿De qué manera, recibe el apoyo y confianza de su superior?
3		¿Según su experiencia, las actividades que se realizan en la organización te permiten desarrollar a nivel personal?
4	Condición laboral	¿Que cambiaría usted en su puesto de trabajo?
5		¿En su opinión, en su área de trabajo se cuenta con la tecnología e higiene necesaria para realizar sus actividades?
6	Comunicación	¿Cómo es el flujo de comunicación en la organización?
7		¿En su opinión, existe un trato justo en la organización?
8	Incentivos	¿Qué tipo de recompensa brinda la empresa para motivar a sus colaboradores?
9		¿En su experiencia, los jefes promueven la capacitación que se necesita en el área?
10		¿En su opinión, la remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿En su opinión, los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	No, en el tiempo que estoy laborando nunca he visto que den reconocimiento por los logros.
2	¿De qué manera, recibe el apoyo y confianza de su superior?	Hasta ahora no he visto, nada de eso con ningún colaborador.
3	¿Según su experiencia, las actividades que se realizan en la organización te permiten desarrollar a nivel personal?	Bueno como trabajador en el área de producción mis funciones son manuales, y esto no me ayudara a desarrollarme.
4	¿Que cambiaría usted en su puesto de trabajo?	Cambiaría que tengamos más motivamos, para un buen clima laboral.
5	¿En su opinión, en su área de trabajo se cuenta con la tecnología e higiene necesaria para realizar sus actividades?	No contamos con espacio suficiente para realizar nuestro trabajo, y por el tema de la higiene si regular se cumple.
6	¿Cómo es el flujo de comunicación en la organización?	Aypoca comunicación, entre encargado y colaborador
7	¿En su opinión, existe un trato justo en la organización?	Si, existe un trato justo
8	¿Qué tipo de recompensa brinda la empresa para motivar a sus colaboradores?	No he visto ningún tipo de recompensa para motivar a los trabajadores.
9	¿En su experiencia, los jefes promueven la capacitación que se necesita en el área?	No, con el tiempo que estoy laborando hasta el momento no tengo ninguna capacitación.
10	¿Según su experiencia, considera que las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño exigido?	Bueno con las funciones y las horas laboradas en el área de producción, deberían aumentar el sueldo.

Anexo 9: Pantallazos del Atlas.ti

Condición Laboral

Red Nodos Exportar Vista

Visión general Ajustar a la ventana Cuadrícula Ajustar a la cuadrícula Rutas Diseño

Rótulo del vínculo Nombre Comentarios Mostrar iconos de nodos

Estilo del nodo Plano Mostrar conexiones código-documento

Vista previa

Mostrar frecuencias

Estilo

Agregar nodos

Tipo: Códigos

Buscar códigos

Nombre
<input checked="" type="checkbox"/> Ascenso
<input type="checkbox"/> C.1 Clima Laboral
<input type="checkbox"/> C.1.1 Oportunidad Laboral
<input type="checkbox"/> C.1.2 Condición laboral
<input checked="" type="checkbox"/> C.1.1.1 Reconocimiento
<input checked="" type="checkbox"/> C.1.1.2 Empowerment
<input checked="" type="checkbox"/> C.1.1.3 Desarrollo profesional
<input type="checkbox"/> C.1.3 Comunicación
<input type="checkbox"/> C.1.3.1 Relación con jefes y/o c...
<input type="checkbox"/> C.1.3.2 Uso de medios de com...
<input type="checkbox"/> C.1.3.3 Trabajo en equipo
<input checked="" type="checkbox"/> Capacitación
<input type="checkbox"/> el reconocimiento nos ayudari...
<input type="checkbox"/> es una práctica que se debe re...
<input type="checkbox"/> Lo que he notado en el área es...

Agregar

Diagrama de flujo de nodos:

- Condición Laboral (Nodo raíz)
 - C1.2.1 Ambiente laboral
 - 1:24 ¶ 105, un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto... in .
 - 1:25 ¶ 108, días festivos como el día del trabajador. in .
 - 1:21 ¶ 93, yo cambiara dentro de la empresa seria que el área de RRHH se preocupe... in .
 - 1:18 ¶ 61, si me gustaria que se implemente más personal en el área, ya que el tr... in .
 - C1.2.2 Higiene y Seguridad
 - 1:20 ¶ 64, la higiene siempre contamos con personal de limpieza que limpia dos ve... in .
 - C1.2.3 Tecnologías
 - 1:19 ¶ 64, Si contamos con maquinaria necesaria para producir en el área de pro... in .

