



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO 2022 - AGOSTO 2022

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE:

LICENCIADA EN COMERCIO

TEMA:

Clima laboral en el Comisariato del Libro del cantón Babahoyo periodo 2021

EGRESADO:

JIMMY JOSUE SOLANO BRAVO

TUTOR:

ING. JOFFRE MIRANDA MEJIA

AÑO 2022

Índice	
Introducción	3
DESARROLLO	5
Conclusiones	15
Bibliografía	16
Anexo 1	17
Anexo 2	20
Anexo 3	20
Anexo 4	22

Introducción

La siguiente investigación tiene el fin de investigar sobre clima laboral del Comisariato del libro del cantón Babahoyo que tiene su origen desde Marzo del año 1993 y se dedica a la venta de útiles escolares y artículos de oficina, para identificar cómo influye el ambiente interno del comisariato y como se solucionan los inconvenientes laborales que se den en el comisariato.

El clima laboral es importante en toda organización, se debe priorizar la seguridad de los empleados del comisariato para mantener satisfechos a los empleados, esto debe estar a cargo del propietario de la empresa, con aspecto de incrementar la productividad, un cómodo clima laboral va a depender depende del desempeño de los empleados, asegurando que ellos se sientan comprometidos y motivados de forma positiva para ayudar a obtener una calidad productiva, con un fuerte trabajo en equipo y un gerente que aporte con una gestión positiva a cada uno de los procesos.

Suelen dar un mal servicio a los clientes en horas pico, no los atienden de forma oportuna y adecuada, haciendo que el proceso de ventas se torne lento de tal manera que el comprador no se sienta satisfecho con la atención y por ende el trabajador sea mal visto por su jefe que lo culpa por su bajo rendimiento en las ventas y de aquí parte la desmotivación del personal que no se siente cómodo y seguro para realizar una mejor labor y desciende su desempeño.

¿De qué forma se puede mejorar el clima laboral en el Comisariato del libro del cantón Babahoyo? Planteando como objetivo principal a esta investigación, Analizar el clima laboral del Comisariato del libro y la percepción de los empleados.

En esta investigación se aplica el tipo de investigación cualitativo que ayuda a realizar un análisis al estudio del clima laboral del comisariato, acompañados de los diseños de investigación descriptivo y explicativo, con estos se recoge información sobre el clima laboral y su relación con cada uno de los aspectos a investigar sobre la situación del comisariato. El instrumento de apoyo a usar será la encuesta dirigida a los empleados del comisariato para recolectar información sobre la situación actual y sugerencias que se puedan aplicar con la finalidad de mejorar el ambiente que presenta la empresa.

Se observa que la línea de investigación relacionada al tema de investigación es la de gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control, acompañado de la sub línea basada en empresas e instituciones públicas y privadas.

DESARROLLO

El clima laboral se puede definir como el grupo de acciones, rutinas y condiciones que se suceden dentro de una organización y van directamente ligadas a la satisfacción de los colaboradores en sus lugares de trabajo. En definitiva, busca favorecer un mejor ambiente de trabajo, haciendo enfoque en el espacio donde los trabajadores llevan a cabo sus tareas cotidianas y en la creación de experiencias positivas para ellos. (Unir, 2021)

El Comisariato del libro es un local dedicado a la venta de artículos de oficina y útiles escolares al por mayor y menor, dedicada a su actividad económica desde el año 1993, esta empresa se ha ido desarrollando con el pasar de los años, aunque ha tenido sus altas y bajas; esta empresa debe mejorar su ambiente laboral para mantener un ambiente sano para sus empleados con el propósito de generar comodidad diaria en cada área de trabajo que integran este lugar, así poder cumplir con sus objetivos.

El clima laboral es un punto relevante en las organizaciones. De esta forma se asienta sobre la cultura organizacional, que es algo más permanente enfocado en la historia de las empresas, sus valores y tradiciones. El clima laboral evoluciona según las acciones internas que dependen de los procesos de percepción básicos, como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos con la llegada de información, los liderazgos de opinión y las normas grupales de la compañía. (conocimiento, 2006)

Es por esto que el clima laboral es un asunto de importancia para las organizaciones competitivas que quieren lograr una mayor productividad y mejorar el servicio que ofrecen, usando estrategias internas. Estudiar el clima laboral del

Comisariato de libro permite identificar ciertos factores claves que puedan afectar de alguna manera un sector importante al ambiente laboral del comisariato.

El conflicto laboral es integrado dentro del nombrado conflicto social, entendiéndolo a éste como un enfrentamiento de sujetos con diferencias sobre los recursos en una estructura dominante, tomando en cuenta la importancia a la influencia de las personas sobre un sistema productivo dentro de la empresa. (Díaz, 2016)

Al tener un conflicto en el comisariato, los empleados por miedo a un castigo por parte de su líder se retiene para no recibir quejas y sentirse afectados, irrumpiendo la comodidad laboral y crear otro problema que ponga en malas condiciones el ambiente del comisariato en horas laborales, eso está mal, porque los conflictos son algo común en las personas y siempre se debe tratar de encontrar la forma de solucionar cada inconveniente que se presente en el comisariato.

Los conflictos laborales son discusiones que ocurren entre dos o más personas, se dan en el entorno laboral, por alguna razón que lo provoca. Por lo tanto, pueden ser altercados entre personas o grupos, que interactúan para conseguir el objetivo que les solicita cumplir la organización. Estas disputas son frecuentes, y cuando aparecen se debe saber cómo tratarlas para darle solución lo antes posible de forma positiva. (Pever, 2022)

La comunicación organizacional posee un carácter social, porque vincula a todos los empleados con diferentes roles dentro y fuera de la organización. A su vez, el aspecto técnico de la comunicación en la empresa, gestiona el flujo

de datos dentro de la empresa, así como entre ésta y sus alrededores. (Silva, 2021)

Ahora con el temor por revelar los conflictos sucedidos en el momento laboral, se puede notar que existe falta de comunicación por ambas partes, esto es malo porque la comunicación es un punto clave para mantener una buena relación dentro de una organización y con esta proporcionar soluciones, y tomar decisiones a la hora de resolver un problema o generar un cambio dentro de todo el área laboral, el líder debe estar dispuesto a recibir todas las opiniones posibles de los empleados para que estos se sientan cómodos cada vez que quieran comunicar alguna situación, sea personal o laboral.

La comunicación empresarial es más que un simple intercambio de información, que contempla también el establecimiento de las acciones de cooperación, coordinación y avance conjunto hacia cumplir con los objetivos, o sea, sirve en gran manera para la gestión de la empresa y la integración de sus distintos elementos internos y externos, causando impacto en el sistema productivo y calidad de la empresa. (Conceptos, 2021)

Si el líder no se dispone a entablar la comunicación con los colaboradores, brindar apoyo y solución al momento de ocurrir algún problema laboral, estos se van a sentir insatisfechos, provocando que se estresen al no tener el apoyo de su jefe y aparte de tener que rendir con su área de trabajo debe conseguir la forma de solucionar aquel inconveniente que se provocó dentro de algún área laboral, haciendo que tengan más labores de lo normal y se tomen tiempo adicional para resolver los problemas de trabajo. Causando que el día a parte de conflictivo se sienta pesado al tener más carga de la que puedan limitar.

El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias graves, que pueden afectar al bienestar físico y psicológico, también deteriora la salud de las empresas. Es un elemento empobrecedor de la salud y la eficiencia, tanto individual y social, actúa en gran medida en los lugares de trabajo, volviéndose en un aspecto principal de la seguridad y la salud ocupacional. (Delgado, 2013)

De tal manera se conoce que el estrés es una enfermedad física y mental que afecta a muchas personas que trabajan bajo presión, como resultado de esto se obtiene una baja en la productividad laboral dentro del comisariato, el gerente debe intervenir para resolver los conflictos que se presenten en el comisariato y evitar que sea percibido por los clientes la afectación de los empleados, manteniendo una buena imagen y asegurando que sus colaboradores ofrezcan un excelente y activo servicio a los consumidores.

El Estrés Laboral es una reacción que puede tener una persona ante las exigencias y presiones laborales que no se acoplan a sus conocimientos y capacidades, estas superponen a prueba las diferentes capacidades para poder enfrentar cualquier situación. (Cares, Cid U, Delgado S, Garcia L, & Luengo M, 2022)

El líder del comisariato tiene un rol importante, debe ser de ejemplo ante todos los trabajadores, ser guía y dedicar mucho tiempo a su equipo de trabajo, es quien se encarga de administrar, dirigir y controlar todas las áreas de trabajo y asesorarse que todo esté en correcto funcionamiento, el líder debe estar siempre dispuesto a escuchar a sus trabajadores y tomar decisiones adecuadas por el bienestar de toda la empresa, activo y muy participativo para dar una mano a su equipo de trabajo cuando lo necesiten.

El liderazgo se trata de la habilidad que permite guiar y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder debe ser muy capaz de influenciar en su equipo, y de igual manera proporcionar ideas novedosas y motivar a cada miembro del equipo a sacar lo mejor de sí. (Aden, 2021)

Un punto importante es tener una correcta gestión administrativa en el comisariato, el líder del grupo debe manejar de forma eficiente todas las actividades de abastecimiento del local, contar con los recursos necesarios para que los colaboradores realicen sus actividades cotidianas sin retraso y de forma adecuada, sin tener pérdida de tiempo y producir cargos extras laborales.

La Gestión Empresarial son las acciones que realizan las personas especializadas dentro de una organización. Debe tener la capacidad de poder organizar, controlar y dirigir un grupo de colaboradores. Con el propósito de cumplir los objetivos que plantea la organización a principios de cada año. Por esta razón los más indicados a realizar esta función deben ser los directores o gerentes. Estos tienen que ser personas que sepan hacer negocios que conlleven a un correcto manejo de la empresa. (admin, 2019)

Todas las personas deben tener un correcto manejo emocional, tener poder de autocontrol, trabajar con empatía y entusiasmo dentro de la organización, el líder del comisariato debe prestar la correcta atención a las emociones de sus trabajadores y saber controlar las suyas, escuchar a cada uno de ellos en el caso de que estén pasando por un mal momento emocional, el líder del grupo debe tomarse un tiempo o evaluar a los trabajadores para conocer sus actitudes y ayudarlos a mejorar esos malos hábitos de

comportamiento, para ahorrarse incomodidad en el área de trabajo y motivarlos a tener una unión sana y estable.

En las personas la experiencia de una emoción comúnmente involucra un grupo de actitudes y creencias sobre el mundo, se usan para valorar una situación concreta, por tanto, influyen en la forma que se percibe aquella situación. Durante mucho tiempo las emociones se han considerado poco importantes y se le ha dado más atención al raciocinio de las personas. (Alkemy, 2018)

Mantener motivado a un trabajador implica tener mayor rendimiento y un gran nivel de productividad, creando una relación sólida entre el empleado y sus tareas diarias, permitir a cada empleado a ser ellos mismos, que se sientan como en familia y mantenerlo siempre activo, de vez en cuando el líder podría incentivar a los empleados con un pequeño reconocimiento económico, ofrecerle tiempo libre o en caso que se desempeñe bien puede salir antes del trabajo.

Haciendo que de esta forma sea un trabajador eficaz, pero no siempre la motivación puede ser dada por el jefe del lugar, los empleados deben auto motivarse, buscar la forma de ser aceptado, reconocido y felicitado por su buen desempeño laboral satisfaciendo así mismo sus propias necesidades emocionales.

Ahora bien, se entiende a la motivación laboral como la fuerza o impulso interno que mueve a realizar y mantener una determinada labor, ocupando de forma voluntaria y deseada los recursos físicos o mentales para realizarla. Ese motivo debe tener un punto determinad, para aplicar los recursos y poder llegar al objetivo deseada, involucra la razón de que se persiste y

persevera al realizar un esfuerzo fijo con una intensidad determinada. Mientras más motivación se ejecuta, mayor intensidad y perseverancia que se dispone a mantener. (Mimenza, 2018)

Por consiguiente el líder y los colaboradores del comisariato deben estar satisfechos en sus laborales del día, para esto se debe mantener un buen trabajo en equipo, ser empáticos, tener una adecuada comunicación entre ellos para realizar un buen trabajo que beneficie a cada uno de los miembros de la empresa, sentirse responsables con el progreso económico de la empresa, cuidando el equilibrio emocional, mantener la seguridad y un buen ambiente en el trabajo; todo esto es importante para que se mantengan motivados, siendo participativos y creando un ambiente de paz para generar satisfacción y mantenerse activamente productivo.

La satisfacción laboral es un vínculo que influye en el desempeño de la empresa. Los puntos intrínsecos y extrínsecos en la empresa influyen sobre el ejercicio de los trabajadores o miembros de la compañía y dan forma al contexto en que la empresa se desenvuelve. (Marmolejo, 2019)

El trabajo en equipo es clave para tener éxito, en este influye la comunicación, la motivación, un buen líder y hasta las mejores tomas de decisiones para cuidar la seguridad de todos los trabajadores en una empresa, el correcto trabajo en equipo en el comisariato hará que cada miembro de la empresa tenga la oportunidad de sentirse comprometido con los objetivos; haciendo que cada uno se sienta parte y responsables con las tareas del lugar, cuidando la integridad de las instalaciones.

El trabajar en equipo necesita de la movilización de técnicas propias y externas, de varios conocimientos, habilidades y aptitudes que permiten a

una persona adaptarse, alcanzar junto a otras personas en una situación y contexto determinado un objetivo. La no disposición de alguno de los elementos del grupo puede obstaculizar el trabajo y la consecución de sus objetivos definidos para alcanzar los resultados previstos, y seguido, dificulta su integración en las acciones de la organización donde se haya adoptado. (Torreles , y otros, 2011)

Se debe analizar cada parte de la empresa para reducir cualquier tipo de riesgo laboral, adaptar las instalaciones para que cada trabajador se sienta seguro, cómodo y motivado a realizar sus actividades, y no tratar de que el trabajador se acomode al lugar de trabajo, si la zona no es del todo segura el empleado no estará del todo activo y concentrado a elaborar sus tareas, haciendo que esto al paso del tiempo del día la productividad se vuelva lenta.

La ergonomía tiene como objeto entender las funciones para aportar al modelo y transformación de los procesos laborales, actuando de forma positiva sobre las herramientas técnicas y medios laborales, sobre los entornos de trabajo, sobre la empresa y los colaboradores. Los criterios de la ergonomía son dirigidos al interés de los empleados y de las organizaciones se refieren de una parte a la salud, seguridad, confort y las competencias de los empleados, por otra parte la eficacia y la calidad del trabajo. (aepsal, 2015)

Un puesto de trabajo seguro, mejora las condiciones de trabajo, la salud, motivación y satisfacción de los empleados. Hay que ser consciente y priorizarse a evadir riesgos por el bienestar de los colaboradores, el propietario del comisariato tiene que identificar y controlar cualquier tipo peligro, tomando las prevenciones necesarias y

conseguir que los empleados trabajen con las mejores condiciones con plena confianza y tranquilidad.

Ahora bien se entiende que, la seguridad en el trabajo es algo de importancia dentro de las organizaciones, las condiciones de trabajo tienen que ser seguras, es decir, el trabajador no debe exponerse a peligros que arriesguen su salud e incapacitarlo de manera parcial o temporalmente. La importancia de la seguridad laboral es conocida desde los tiempos de la Revolución Industrial, cuando las nuevas formas de laborara crearon condiciones que pronto se vieron reflejadas en la salud de los trabajadores. (Gonzalez Gutierrez, Lopez Narvaez, & Blanco Romero, 2015)

De acuerdo al análisis de la investigación en base a las encuestas realizada a los empleados del comisariato, se permite conocer la situación de la empresa referente al clima laboral; en el comisariato del libro presentan ciertas molestias por caso de desmotivación e insatisfacción laboral por parte de los trabajadores que no son del todo comunicativos con su gerente por temor a recibir alguna mala actitud por parte de este, y en cierto aspecto muchos optan por ignorar los conflictos que se presentan.

No hay coordinación para un correcto trabajo en equipo, por la mala comunicación del gerente según los empleados en ocasiones se les dificulta realizar sus actividades, no se sienten del todo cómodos al no contar con la información y apoyo necesarios para desempeñar sus labores, esto genera un problema en el área productiva del comisariato al momento de dar una eficaz atención a los clientes.

Por otra parte en los resultados obtenidos al propietario del comisariato, fue algo complicado obtener información de la empresa, por asuntos de privacidad y no sea mal

visto por las personas que cuenten con el acceso a la misma, consiguiendo su consentimiento para elaborar la investigación.

Se supo en cierto aspecto reconocer que no cumple del todo a cabalidad con los procesos necesarios para tener un ambiente laboral adecuado, no se muestra del todo comprometido con su equipo de trabajo y asegura que sus trabajadores cumplen con las normas adecuadas para desempeñar un buen trabajo y que sus empleados se sienten cómodos en sus puestos de trabajo, que siempre los ve motivados al momento de laborar.

Conclusiones

Se concluye que el clima laboral debe ser considerado importante en el comisariato del libro, su líder debe ser organizado y tener metas propuestas para cada miembro de la empresa, haciendo que cada uno de ellos se sienta comprometido a ser parte del éxito, trabajando con el mejor potencial para cumplir con los objetivos que se les asignen.

Para mejorar la comunicación el líder debe ser integro, comprometido, respetuoso y responsable con sus colaboradores, estar dispuesto a escuchar las opiniones de los empleados y resolver cualquier conflicto que se presente, capacitar a los trabajadores para que desempeñen un buen trabajo.

Se debe dar un trabajo proporcional en función a cada puesto de trabajo para evitar la fatiga que genere el estrés laboral, y alteren las emociones de los empleados, incentivar la motivación y hacerlos sentir satisfechos con cada labor que realicen.

Y como punto final al no tener temas de incentivos no se reconoce la productividad de sus actividades en cada empleado, lo que se debe considerar para que los colaboradores se sientan apreciados por el propietario del comisariato. Esto puede ser con compensaciones salariales, reducción de carga horaria o días adicionales de descanso.

Bibliografía

- Aden. (29 de 06 de 2021). *blog.aden*. Obtenido de <https://blog.aden.org/que-es-el-liderazgo-y-cuales-son-las-cualidades-mas-importantes-de-un-lider>
- admin, n. (22 de 03 de 2019). *Ntx Pro*. Obtenido de <https://www.ntxpro.net/erp/que-es-la-gestion-empresarial-y-cual-es-su-importancia/>
- aepsal. (18 de 03 de 2015). *aepsal.com*. Obtenido de <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2015/03/ErgonomiaConceptosyMetodos.pdf>
- Alkemy. (01 de 10 de 2018). *Alkemy diagnostico*. Obtenido de <http://www.alkemydiagnostico.com/novedades/noticia/325>
- Cares, J., Cid U, M., Delgado S, G., Garcia L, C., & Luengo M, C. (14 de 03 de 2022). *Scielo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000400407
- Conceptos. (12 de 08 de 2021). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/comunicacion-organizacional/>
- conocimiento, U. d. (09 de 2006). *Factor Humano*. Obtenido de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- Delgado, M. A. (29 de 10 de 2013). *Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf
- Diaz, E. J. (06 de 07 de 2016). *riull.ull.es*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3001/EI%20Conflicto%20Laboral%20perspectivas%20y%20dimensiones..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzalez Gutierrez, F., Lopez Narvaez, L., & Blanco Romero, L. (05 de 2015). *Universidad Nacional*. Obtenido de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%20web.pdf>
- Marmolejo, L. S. (07 de 2019). *repository.upb.edu.co*. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1
- Mimenza, O. C. (19 de 10 de 2018). *Picología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
- Peveer, M. (14 de 07 de 2022). *Factorial blog*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/manejo-resolucion-conflictos-laborales/>
- Silva, D. D. (03 de 02 de 2021). *Blog de Zendesk*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/comunicacion-organizacional/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional%2C%20tambi%C3%A9n%20llamada,las%20organizaciones%20con%20sus%20p%C3%ABlicos.>
- Torreles , C., Coiduras , J., Isus, S., Carrera F, J., Paris, G., & Cela, J. (12 de 2011). *Profesorado*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

Unir. (20 de 07 de 2021). *La Universidad en internet*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>

Anexos

Anexo 1 RESUMEN

El presente estudio de caso determina la relación entre el clima laboral y el desarrollo productivo de los empleados del comisariato del libro de la ciudad de Babahoyo en el periodo mayo – septiembre 2022. Cuyo objetivo es analizar el clima laboral del comisariato del libro, observar su trayecto laboral, como afectan los aspectos negativos a los empleados como la mala comunicación, no resolver los conflictos a tiempo y no mantenerse del todo motivados para cumplir con sus actividades.

La investigación que se lleva a cabo presenta ciertos aspectos que influyen y no permite tener un buen clima laboral en esta empresa, se usa un tipo descriptivo para lo cual se aplicó un cuestionario de encuesta a los empleados de la empresa y al propietario. Los datos que se procesaron mediante la investigación del clima laboral de esta empresa.

Se llegaron a las conclusiones con los resultados del instrumento de investigación aplicados para el estudio de caso, que el clima laboral se relaciona significativamente con el manejo correcto de la comunicación entre líder y colaborador, la resolución de conflictos, trabajo en equipo y el interés por mantener motivados a los trabajadores, mismo que no es aplicado por el líder del lugar, considerando que son puntos relevantes que sirven para que los empleados ejerzan

sus actividades con un adecuado desempeño productivo al momento de dar atención a los clientes que acuden por los productos que ofrece el comisariato.

Palabras claves: clima laboral, comunicación, conflictos, motivación

ABSTRACT

This case study determines the relationship between the work environment and the productive development of the employees or the book curatorship of the city of Babahoyo in the period May – September 2022. Whose objective is to analyze the work environment of the curator of the book, observe their work journey, how negative aspects affect employees such as poor communication, not resolving conflicts in time and not staying fully motivated to fulfill their activities.

The research that is carried out presents certain aspects that influence and does not allow to have a good working environment in this Company a descriptive type is used for which a survey questionnaire was applied to the employees of the Company and the owner. The data that was processed through the investigation of the work environment of the Company.

The conclusions were reached with the results of the research instrument applied to the case study, that the work environment is significantly related to the correct management of communication between leader and collaborator, conflict resolution, teamwork and the interest in keeping workers motivated, which is not applied by the leader or the place, considering that they are relevant points that serve for employees to exercise their who come for the products offered by the commissary.

Keywords: work environment, communication, conflicts, motivation

Anexo 2

Encuestas a los colaboradores

1.- ¿Cuándo algo sale mal se soluciona el problema o se genera un conflicto?

Se soluciona de manera eficiente

No se soluciona y se genera un conflicto buscando un culpable

Se ignora el problema y se continúa con el trabajo

2.- ¿Es fácil comunicarse con sus líderes cuando hay problemas de trabajo?

Siempre

A veces

No son comunicativos

3.- ¿Sus líderes lo motivan a trabajar en equipo?

Si

No

A veces

4.- ¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo?

Si

No

A veces

5.- ¿Su jefe valoran y compensan su trabajo?

Si

No

A veces

6.- ¿Le permiten dar opiniones para mejorar la productividad de la empresa?

Si

No

7.- ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Buena

Mala

Regular

8.- ¿Cuenta con las condiciones y el confort adecuado para desempeñarse en su área de trabajo?

Si

No

Anexo 3

Entrevista para el gerente de la empresa

1.- ¿Qué relación tiene con sus colaboradores?

2.- ¿Si ocurre un problema interno que decisiones toma?

3.- ¿Capacita a sus trabajadores para que den un mejor rendimiento laboral?

4.- ¿Fomenta el trabajo en equipo entre sus trabajadores?

5.- ¿Con que frecuencia compensa a sus colaboradores por realizar un buen trabajo?

6.- ¿Adapta de forma ergonómica con los equipos necesarios todas las áreas de trabajo para el bienestar y salud de los miembros de la empresa?

7.- ¿Se incentiva la motivación para mejorar la productividad de la empresa?

Anexo 4

Carta de autorización

Babahoyo, 9 de Agosto del 2022

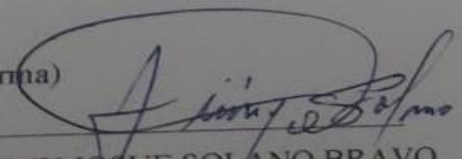
Abogado
ARTURO ALVARADO ESPINOZA
Gerente General Del Comisariato Escolar
En su despacho.

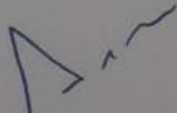

De mis consideraciones:

Yo: **Solano Bravo Jimmy Josue** , con cédula de identidad 1206858530, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Comercio , matriculado(a) en el proceso de titulación periodo abril – septiembre 2022, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi estudio de caso denominado Clima Laboral en el Comisariato de libro de la ciudad de Babahoyo el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido(a).

Muy atentamente

(Firma) 
JIMMY JOSUE SOLANO BRAVO
1206858530


COMISARIATO ESCOLA
R.U.C.: 12027869820
Telf.: 736358


Anexo 5
Reporte del compilatio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

SOLANO BRAVO JIMMY JOSUE

1%
Similitudes

0%
Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas

1%
Idioma no reconocido

Nombre del documento: SOLANO BRAVO JIMMY JOSUE.docx

Tamaño del documento original: 40,52 ko

Autor: Jimmy Solano Bravo

Depositante: Jimmy Solano Bravo

Fecha de depósito: 15/8/2022

Tipo de carga: url_submission

fecha de fin de análisis: 15/8/2022

Número de palabras: 3867

Número de caracteres: 25.096

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 BARCO CEREZO ANDREA ALEJANDRA.docx BARCO CEREZO ANDREA ALEJAN... #15f2c6 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (20 palabras)
2	 www.nbpro.net ¿Qué es la Gestión empresarial y cuál es su importancia? https://www.nbpro.net/erp/que-es-la-gestion-empresarial-y-cual-es-su-importancia/	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (13 palabras)
3	 blog.aden.org ¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de ... https://blog.aden.org/que-es-el-liderazgo-y-cuales-son-las-cualidades-mas-importantes-de-un-lider	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (11 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- 1  <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2015/03/ErgonomiaConceptosyMetodos.pdf>
- 2  <http://www.alkemydiagnostico.com/novedades/noticia/325>
- 3  https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000400407
- 4  <https://concepto.de/comunicacion-organizacional/>
- 5  https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf