



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2024 - MARZO 2025

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN COMERCIO

TEMA:

**CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA DECOR YIPSUM SANTANA DE LA CIUDAD DE
DURÁN EN EL PERIODO 2023.**

ESTUDIANTE:

JEREMI DAVID BAJAÑA MONCADA

TUTORA:

EC. DIANA ESCOBAR MAYORGA

AÑO 2024

Índice

Resumen.....	3
Abstract.....	4
Planteamiento del Problema	5
Justificación	7
Objetivos.....	8
Líneas de Investigación.....	9
Articulación del Tema.....	10
Marco Conceptual.....	11
Marco Metodológico.....	21
Resultados.....	22
Discusión de Resultados	29
Conclusiones.....	31
Recomendaciones	32
Referencias.....	33
Anexos	35

Resumen

El presente estudio de caso analiza el impacto del clima laboral de la empresa Decor Yipsum Santana de la ciudad de Durán en el periodo 2023 debido a que se identificaron problemas como la falta de un líder, comunicación interna deficiente, carencia de reconocimiento al esfuerzo, atrasos en el pago de salarios y factores que han ocasionado tanto desmotivación como baja en la productividad de los empleados. A través de una metodología mixta, se usaron técnicas de investigación como la encuesta y una matriz FODA, lo que facilitó valorar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa.

Como estrategias de mejora, se sugiere implementar un líder adecuado que ayude a motivar a los trabajadores, disponer de incentivos como comisiones y reconocimientos, gestionar la comunicación interna y asegurar el pago oportuno de los sueldos; asimismo, se recomienda la capacitación del personal para aumentar sus habilidades tanto en ventas como gestión, impulsando así un entorno laboral más sano y productivo. Se debe optimizar el clima laboral en la empresa Decor Yipsum Santana debido a que un ambiente negativo no solo minimiza el desempeño del equipo de trabajo, sino que también complica la rentabilidad y competitividad de la organización; por lo que, se concluye que la aplicación de estrategias efectivas facilitará mejorar la eficacia del personal y reforzar el compromiso de los trabajadores con el fin de cumplir los objetivos.

Palabras claves: Clima laboral, comunicación interna, matriz FODA, rentabilidad, equipo de trabajo.

Abstract

This case study analyzes the impact of the work environment of the company Decor Yipsum Santana in the city of Durán in the period 2023 because problems were identified such as the lack of a leader, poor internal communication, lack of recognition of effort, delays in the payment of salaries and factors that have caused both demotivation and low employee productivity. Through a mixed methodology, research techniques such as a survey and a SWOT matrix were used to assess the company's strengths, opportunities, weaknesses and threats.

As improvement strategies, it is suggested to implement an adequate leader to help motivate workers, have incentives such as commissions and recognition, manage internal communication and ensure the timely payment of salaries; also, staff training is recommended to increase their skills in both sales and management, thus promoting a healthier and more productive work environment. The work environment in Decor Yipsum Santana should be optimized because a negative environment not only minimizes the performance of the work team, but also complicates the profitability and competitiveness of the organization; therefore, it is concluded that the implementation of effective strategies will facilitate improving the efficiency of the staff and strengthen the commitment of workers in order to meet the objectives.

Key words: Work climate, internal communication, SWOT matrix, profitability, work team.

Planteamiento del Problema

La empresa Decor Yipsum Santana ubicada en el cantón Durán, Av. Nicolás Lapentti, se especializa en realizar todo tipo de tumbado al ofrecer servicios de acabados para interiores y exteriores. La actividad principal de la compañía es la distribución de materiales para cielo raso, además de las ventas al por mayor y por menor de gypsum, paredes falsas, entre otros, encontrándose registrada en el SRI con RUC No. 0914005848001 a nombre del señor Pascual José Santana Olaya.

En toda empresa el clima laboral se encuentra influenciada de forma directa e indirecta en el rendimiento de los empleados por diversos factores, lo que ha provocado una escasa comunicación interna, ocasionando falencias en la coordinación entre equipos. También la ausencia de reconocimiento al esfuerzo ha limitado la productividad y motivación del personal de trabajo, provocando malos tratos tanto de los jefes como de los encargados, dando como resultado un entorno de tensión, mientras que los continuos atrasos en el pago de los sueldos han incrementado la inseguridad económica de la empresa; a su vez, la carencia de un líder ha generado déficits en la dirección, impactando de manera negativa el cumplimiento de las tareas.

El clima laboral es un tema a considerar en el rendimiento y productividad de los trabajadores, teniendo en cuenta que el nivel de conocimiento del personal es bajo debido a la poca experiencia en actividades comerciales, administrativas e interacción en las ventas con el cliente; por tanto, esto va en relación por la carencia de una comunicación adecuada y un líder que pueda motivar, produciendo una desconexión entre el compromiso de los empleados y los objetivos de la empresa.

Toda empresa busca mejorar y desarrollar conductas adecuadas que impulsen un buen clima laboral debido a que si no establecen un entorno agradable, se observaría una baja de

rendimiento en el desarrollo de las actividades del personal, lo que ocasionaría complicaciones para el equipo de trabajo, siendo de mucha importancia sugerir a la empresa que implemente una evaluación a los empleados a través de diferentes técnicas de investigación como la entrevista y encuesta para así fortalecer el clima laboral.

Por otra parte, la empresa Decor Yypsum Santana no brinda reconocimientos, comisiones e incentivos al personal de trabajo, lo que impacta negativamente el clima laboral de la compañía, ocasionando que la calidad de trabajo se vea afectada por los empleados al no cumplir su función de manera adecuada, dando como resultado que no ofrezcan un correcto servicio al cliente, aunque también la ausencia de compromiso por la misma empresa ha generado que los trabajadores se encuentren desmotivados en el entorno laboral, provocando que la calidad de servicio al cliente y la productividad sea deficiente.

Esto ha generado que durante el periodo 2023 la empresa afronte un aumento en la rotación del personal en los niveles de estrés ocasionados por los mismos empleados, lo que no solo pone en contingencia la cantidad de los servicios brindados, sino que además el equilibrio emocional de los trabajadores. Es importante comprender que si el personal de trabajo labora en un ambiente con mala comunicación y desorganización habrá inconvenientes entre departamentos y trabajadores, produciéndose un clima laboral con poca colaboración y mucho estrés, donde tendrá un impacto a considerar en el rendimiento laboral del mismo personal porque se sentirán desmotivados y pocos productivos, repercutiendo en la calidad del servicio al cliente.

Justificación

Es importante el desarrollo del presente estudio de caso porque permitirá analizar una valoración correcta del clima laboral y su influencia en la eficiencia del personal en la empresa Decor Yipsum Santana de la ciudad de Durán en el periodo 2023 con el fin de identificar cómo los ambientes laborales afectan de forma directa el desempeño de los trabajadores, siendo que un entorno positivo no solo aumente el rendimiento, sino que además mejore la satisfacción y comodidad del equipo de trabajo. Para ello, se tiene que establecer estrategias que ayuden a tener un equilibrio entre los requerimientos de los empleados y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

El clima laboral afecta tanto al bienestar de los empleados como a la eficiencia de la empresa Decor Yipsum Santana y esto se debe por la inexistencia de un líder efectivo, malos tratos y retrasos en los pagos debido a que esto no solo ocasiona descontento, sino que además limita la motivación y compromiso del personal de trabajo, asimismo reconocer los principales factores del clima laboral va a impulsar un adecuado ambiente de trabajo, logrando que los trabajadores se sientan valorados.

Se justifica este estudio ante la necesidad de mejorar el clima laboral en la empresa Decor Yipsum Santana debido a que tiene un impacto en el bienestar de los trabajadores y la producción de la empresa, provocando problemas de comunicación, atrasos en los pagos y malos tratos, lo que ha formado un ambiente de desmotivación en el rendimiento del personal, además la ausencia de un líder ha generado complicaciones al desestabilizar la perspectiva de la compañía porque la misma no posee un buen clima laboral.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el clima laboral de la empresa Decor Yypsum Santana de la ciudad de Durán en el periodo 2023.

Objetivos específicos

- Realizar una matriz FODA por medio de un análisis estratégico del clima laboral para identificar las causas y deficiencias que existieron durante el periodo 2023.
- Evaluar el impacto del clima laboral en el personal de la empresa Decor Yypsum Santana para comprender las razones de la baja del rendimiento laboral en el periodo 2023.
- Sugerir estrategias que permitan mejorar el clima laboral mediante los resultados obtenidos en la investigación para que puedan ser implementados por la empresa Decor Yypsum Santana.

Líneas de Investigación

El presente estudio de caso con tema: “Clima laboral de la empresa Decor Yipsum Santana de la ciudad de Durán en el periodo 2023” se encuentra en relación con la línea de investigación: Gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control porque esto influye de forma directa a la eficacia del personal de trabajo debido a que un entorno adecuado permitirá que los empleados laboren con un gran compromiso, motivación y productividad para así lograr que se fortalezca el rendimiento de los mismos, optimizando recursos económicos de la compañía.

En cambio, se ha establecido el uso de la sublínea de investigación: Gestión Administrativa y financiera como una etapa importante para un óptimo desarrollo del trabajo, demostrando que esta sublínea establece factores a tomar en cuenta en el correcto manejo de las empresas en relación al clima laboral porque mejora la motivación de los trabajadores al reflejar una administración más factible y con mejorías en los resultados financieros, lo que permitirá a la empresa el cumplimiento de los objetivos con una gran sustentabilidad.

La línea y sublínea de investigación se encuentran relacionadas con el tema del estudio de caso porque el clima laboral tiene un impacto en el rendimiento del personal y en la eficacia de la empresa Decor Yipsum Santana, lo que facilita que se diseñen estrategias para combinar el bienestar del equipo de trabajo con una gestión rentable y reforzada. También esto ayudará a que se tenga un enfoque de investigación cuya finalidad se centre en las acciones de administración y crecimiento de la gerencia.

Articulación del Tema

La articulación del presente estudio de caso se encuentra vinculado con el trabajo efectuado en las prácticas pre - profesionales con el tema: Gestión administrativa en el área de administración y comercial en la empresa Decor Yipsum Santana, permitiendo comprender que el clima laboral es un factor que se debe tomar en consideración para la eficacia del personal debido a que influye tanto en su rendimiento como motivación, ya que si los empleados laboran en un ambiente adecuado entonces van a mejorar sus resultados.

Esto tiene una influencia directa en la gestión administrativa en el área comercial y administrativa de la empresa, además durante mi período de pasantías he visto cómo el entorno laboral adecuado favorece la coordinación de tareas, comunicación interna y también el cumplimiento de los objetivos en las dos áreas; asimismo, un equipo de trabajo que se encuentra motivado podrá mejorar su productividad y a la vez reforzar los procedimientos tanto comerciales como administrativos.

Para el área comercial, un equipo de trabajo inspirado será importante para que se atienda al cliente de manera muy buena, logrando cumplir con las metas de las ventas; en cambio, para el área administrativa, un entorno adecuado permitirá que se fomente la proactividad para así disminuir las equivocaciones en la realización de los procedimientos, garantizando un flujo de trabajo efectivo.

Marco Conceptual

Decor Yipsum Santana

La empresa se encuentra localizada en el cantón Durán, Av. Nicolás Lapentti, especializada en realizar todo tipo de tumbado al ofrecer servicios de acabados para interiores y exteriores, además la actividad principal de la compañía es la distribución de materiales para cielo raso y las ventas al por mayor y por menor de gypsum, paredes falsas, entre otros, sustentada en el Registro Único del Contribuyente con No. 0914005848001 perteneciente al señor Pascual José Santana Olaya.

Clima laboral

El clima laboral es la percepción que tiene cada empleado referente al ambiente laboral en la empresa, esto depende de diversos factores físicos y emocionales dentro de su entorno de trabajo y además es respaldado por la relación con sus colegas de trabajo, compromiso o la motivación. También laborar en un adecuado clima laboral va a permitir que se sientan mejor y a la vez desarrollar un gran sentimiento tanto de pertenencia como de compromiso, repercutiendo de forma positiva en el cumplimiento de los objetivos marcados por la compañía (Human Pull, 2021). Es importante comprender el clima laboral en una empresa porque un adecuado entorno laboral va a permitir la motivación, bienestar y la cooperación, en tanto que un ambiente inadecuado generará desinterés y estrés.

El clima laboral también llamado como clima organizacional es el estado observado por los accionistas de la empresa como producto de un común determinado de esa compañía, siendo que el entorno en la empresa determina el comportamiento de los trabajadores aparte de que si esta conducta es adecuada para la comodidad de la empresa (Navarrete, 2023, p. 11).

De acuerdo con UNIR Ecuador (2021) comenta que:

Tener un adecuado clima laboral en una empresa es crucial porque cuando un empleado labora en un entorno seguro se va a encontrar mucho más animado para realizar bien su trabajo debido a que tiene menos estrés, más instrumentos para lidiar con los problemas y mejor preparación para cumplir con las tareas que le asigna la empresa.

La importancia del clima laboral es un tema a considerar porque impacta de forma directa a la motivación, compromiso y productividad del personal de trabajo, siendo que un entorno adecuado establece la cooperación, minimiza el estrés y además permite que haya una mejoría de la comunicación en toda empresa, afectando la calidad del trabajo en conjunto con los resultados de la compañía. Un óptimo clima laboral va a atraer y retener talento al crear un lugar bueno para que los usuarios puedan y quieran quedarse; en cambio, un ambiente negativo puede ocasionar falta de motivación, inconvenientes y una gran rotación de todo el personal, esto significa que cuidar el clima laboral no solo favorece a los trabajadores, sino también al éxito y sustentabilidad de toda empresa.

Beneficios de un adecuado clima laboral

De acuerdo con Martínez (2022) existen diversos beneficios para un adecuado clima laboral en las empresas; a continuación, los más importantes se detallan:

- Aumentará la actitud positiva por parte de los empleados que lo distinguen.
- Permitirá el éxito de la empresa, la tasa de sustentabilidad y el desarrollo de la misma.
- Impulsará el reconocimiento tanto de la cultura como de los valores por parte del personal de trabajo en la empresa.
- Fomentará la motivación del equipo de trabajo, logrando el éxito y el esfuerzo en el trabajo.

Según Grupo GISMA (2022) establece que: “Los beneficios del clima laboral incrementan la productividad del personal, reduce la rotación, genera menos estrés laboral en los empleados, mejora la comunicación interna, aumenta la confianza, proactividad y sensación de pertenencia, entre otros”. Estos beneficios permiten tener un sano clima laboral en la empresa para que los usuarios trabajen felices.

Para un adecuado clima laboral, se debe tener en cuenta que existen diversos beneficios que ayudan a los trabajadores y a la empresa al permitir que los usuarios se sientan motivados y valorados, mejorando tanto su calidad de trabajo como su productividad, además de fortalecer las relaciones entre el personal de trabajo, impulsando un entorno de confianza más excelente cooperación entre ellos, aunque para la empresa los beneficios ayudan a minimizar la rotación del personal e incrementar el compromiso con el fin de cumplir los objetivos del mismo.

Factores que influyen en el clima laboral

Los factores que influyen en el clima laboral van a depender de diversos componentes, siendo tanto físicos como psicológicos, teniendo en consideración que para lograr un clima organizacional positivo y sano, se debe detallar lo siguiente:

- **El liderazgo:** Es un factor a considerar para que un equipo de trabajo pueda desempeñarse de mejor manera, además la presencia de un líder es de mucha importancia para los empleados en la toma de decisiones debido a que puede asignarles diferentes funciones o metas según la experiencia y el tipo de actividad en cuestión, empleando las mejores habilidades de cada respectivo usuario y cumpliendo con cada tarea asignada. Un líder de equipo eficiente podrá llevar a cabo los diferentes proyectos porque sabe que es lo mejor de cada trabajador, valorando a cada uno de ellos por su rol como ser humano y en la empresa.

- **Motivación:** Es el ánimo enérgico que va a impulsar y emocionar a los trabajadores, dando como resultado su enorme atribución, esto permitirá que exista innovación y creatividad para así brindar retroalimentación, reconocimiento con probabilidades de desarrollo atribuyendo a incrementar la motivación en el entorno de trabajo.

- **Empoderamiento:** Otorgará un cierto grado tanto de responsabilidad y autoridad a los trabajadores con la finalidad de implicarlos en el procedimiento de la toma de decisiones aparte de las actividades de trabajo que le competen de acuerdo con su puesto laboral debido a que los empleados van a participar en algunos niveles de gestión. No solo se encontrarán en las reuniones para complacer el ego de los líderes de equipo, sino que además aportarán sus opiniones y experiencias en diversos asuntos relevantes para la empresa.

- **Competitividad:** En toda empresa se debe fomentar un entorno de competitividad en el que las ideas más destacadas, innovaciones e incluso los logros deben ser premiados y reconocidos, siendo muy útil para sostener a los equipos que se encuentran enfocados y a la vez ayudarles a que se sientan capaces de afrontar más responsabilidades y nuevos retos, aunque se debe tener precaución con el abuso de las horas extras, los plazos apropiados y las demandas que siguen aumentando debido a que hacen sentir a los trabajadores angustiados, abrumados y agotados, afectando de forma negativa el clima laboral de la empresa. Por ello se deben implementar límites, reglas y evaluaciones que ayuden a sostener la competitividad sin deteriorar el equilibrio tanto de la salud física como psicológica de los colaboradores.

- **Colaboración:** No todas las empresas brindan un entorno laboral en equipo y apoyo, donde si un empleado se atrasa o se cierra, el restante de compañeros le ofrezcan la mano para que pueda lograr con el cumplimiento de sus objetivos, ya que al final son las ambiciones de todo el equipo. Este tipo de colaboración beneficia que todos laboren bajo la misma disposición y en

provecho de los mismos fundamentos, así como también va a requerir que cada trabajador contribuya el mismo compromiso y esfuerzo.

- **Valores:** Estos presentan la forma en que una empresa realiza las cosas debido a que no solo se encuentran en la disposición del equipo de trabajo, sino que además en la comunicación, atención al cliente, responsabilidad, entre otros al establecer los valores a todo lo que emplea la misma empresa, ayudando a tener un buen clima laboral preciso y provechoso para la organización.

- **Cultura organizacional:** También es un factor importante debido a que tanto la cultura organizacional como el clima laboral son relevantes para el adecuado desempeño y comunicación entre todos los empleados de una empresa más aún cuando la creación de la cultura mencionada es eficaz el clima laboral será positivo.

- **Resolución de conflictos:** Cuando existe un conflicto que no ha sido resuelto entre compañeros de equipo ocasiona sentimientos de frustración, desinterés, adversidad, desesperación, depresión, entre otras, lo que provoca que haya renuncias al trabajo y en diferentes casos hasta agresión. Para ello diversas empresas han elaborado unidades de atención para que se puedan resolver los conflictos de manera interna, siendo especializada en temas como la igualdad de género o también la discriminación, teniendo un rol de conciliar y mediar toda situación para sostener un clima laboral adecuado. El conflicto de por sí presenta implicaciones ilegales, siendo recomendado que el abogado de la empresa pueda participar en todo el proceso (Gómez, 2022).

Para mejorar el clima laboral, se debe tener en cuenta instrumentos y herramientas tanto para minimizar y resolver conflictos, considerando que las recientes generaciones se encuentran en la búsqueda de una experiencia laboral integra y que no solo sea una fuente de generar ingresos, lo que significa que el tiempo invertido en una empresa sea de calidad y práctica tanto personal como profesional.

Figura 1

Factores que influyen en el clima organizacional.



Nota. La figura 1 muestra los factores que influyen en el clima organizacional. **Fuente:** Domínguez (2018).

Estrategias para mejorar el clima laboral

Crespo (2024) establece que: “Mejorar el clima laboral es un procedimiento constante que va a requerir el compromiso de la empresa debido a su alta dirección hasta los empleados”. A continuación, las estrategias que ayudan a mejorar el clima laboral son:

- Impulsar tanto la comunicación transparente como la abierta, esto es importante para crear relaciones de confianza entre los líderes y el personal de trabajo.
- Promocionar el liderazgo participativo donde los empleados puedan formar parte de la toma de decisiones que impactan a su trabajo y estimularlos a ofrecer sus opiniones al respecto.
- Considerar logros, siendo fundamental para reconocer y remunerar los resultados que han obtenido los empleados motivándoles a que sigan dando lo mejor de ellos.
- Oportunidades para el crecimiento profesional debido a que los trabajadores tienen que tener en claro su línea de carrera y obtener instrumentos de capacitación que les ayuden a tener ocasiones para ir creciendo dentro de la empresa.

- Se debe crear un entorno ideal y seguro para que las condiciones físicas donde laboran los empleados sean adecuadas y óptimas.
- Solucionar conflictos de forma efectiva por la vital importancia de que la empresa tenga un procedimiento para resolver conflictos que surgen a lo largo del tiempo para que sea imparcial, confidencial y justo.
- Gestionar retroalimentación a los trabajadores porque las opiniones de los empleados pueden beneficiar a que se identifiquen zonas que requieren ser mejoradas.
- Festejar los éxitos por medio de eventos específicos al reconocer los logros del personal de trabajo en una reunión, lo que ayuda a crear un clima laboral motivador y positivo.
- Tener un líder ejemplar que de muestra de comportamiento adecuado y a la vez mostrar los valores que la empresa desea fortalecer, siendo que los líderes deben ser transparentes, honestos, justos y además sensibles.

Zendesk (2023) entiende que:

Toda empresa que comprende cómo mejorar el clima laboral implementa prácticas que implican de forma activa a sus empleados tanto en lo individual como en lo colectivo, dando como resultado el aumento de la satisfacción y productividad de los trabajadores, mejorando la experiencia del equipo de trabajo para satisfacer a los clientes sus requerimientos.

Al sugerir estrategias para la mejora del clima laboral es importante porque fomenta tanto la comunicación honesta como abierta para percibir las preocupaciones, requerimiento e ideas de los trabajadores, creando un entorno de respeto y confianza. También valorar y considerar el esfuerzo tanto en lo personal como en lo colectivo va a reforzar el sentido de pertenencia y además la motivación de todo el personal de trabajo, promoviendo diversas actividades que ayuden a

fortalecer las relaciones entre colegas como celebraciones, talleres y dinámicas para los empleados, teniendo en cuenta que esto permite atribuir a un entorno más positivo.

Dimensiones del Clima laboral

En concordancia con Oña (2022, p. 24) define que: “Se encuentra basada en una estructura multidimensional que se orienta en las experiencias apreciadas de los empleados relacionados con la manera en cómo se comportan en el área de trabajo, interacción entre colegas, sentido de pertenencia, entre otros”. Es importante que se realice la evaluación a los trabajadores al ser requerido distinguir las dimensiones del clima laboral, haciendo énfasis en las dimensiones como la motivación, comunicación, retribuciones, liderazgo y cualidades de trabajo, utilizando un cuestionario para la respectiva evaluación del clima laboral.

A continuación, se detallan las 6 dimensiones del clima laboral:

- La estructura que es la impresión de las obligaciones, reglas y las políticas que existen en toda empresa.
- La responsabilidad personal, siendo el sentimiento independencia al sentirse su propio jefe.
- La remuneración, la cual es la percepción de equilibrio en la remuneración siempre y cuando el trabajo se encuentre bien realizado.
- Los riesgos y toma de decisiones, aquí todo depende de la sensación del nivel bajo de reto dependiendo como se manifiestan en una situación laboral.
- El apoyo que viene siendo los sentimientos de amistad y de ayuda que experimentan los trabajadores en su lugar de trabajo.

- La tolerancia al conflicto es la que ayuda a la confianza que un trabajador deposita en el clima de su empresa o como también digiere sin que exista riesgo en las discrepancias de criterios.

Análisis estratégico – Matriz FODA

Referente a Huaraca (2024, p. 20) define que: “La matriz FODA es un instrumento que beneficia la capacidad de brindar un diagnóstico conciso para efectuar un análisis estratégico, además reside en la evaluación de los puntos tanto fuertes como débiles en lo interno y externo de toda empresa”. Para ello, las variables internas se distinguen de las fortalezas y debilidades que suceden dentro de la empresa y de sus trabajadores; por otro lado, las variables externas se encargan de examinar todas las amenazas que impactan a la compañía u otras oportunidades.

El análisis FODA es un método que se utiliza para distinguir las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de toda empresa e inclusive algún determinado proyecto. Este análisis se emplea de forma general en pequeñas empresas u organizaciones sin fines de lucro, además en medianas y grandes empresas debido a que se puede implementar con el fin personal y profesional. También se lo conoce como un instrumento potencial que ayuda a comprender las oportunidades para la mejora de la empresa, permitiendo laborar para que existan mejorías en la compañía y el equipo de trabajo ante las tendencias del mercado.

En base a Saavedra (2022) el significado de FODA es:

- **Fortalezas:** Son las pertenencias de un determinado producto, proyecto y equipo que le brindan la ventaja ante los competidores que existen en el mercado.

- **Oportunidades:** Son los factores ante los que no puedes influenciar, aunque si te puedes beneficiar siempre y cuando tomes las decisiones adecuadas.

- **Debilidades:** Estas impiden que la empresa pueda crecer, haciéndola muy débil sobre sus competidores directos y en ellas se encuentran una inadecuada organización en el sistema de entregas ocasionando el atraso de diversas actividades de la empresa.

- **Amenazas:** Estas son las variaciones que hay en el ambiente laboral, teniendo un impacto de forma negativa en la empresa como una inadecuada reputación, pérdida de clientes, entre otros.

Figura 2

Matriz FODA.



Nota. En la figura 2 se observa el paso a paso para crear la matriz FODA. **Fuente:** Hotmart (2022).

Satisfacción laboral

Va a precisar en una enorme medida de la particular filosofía de vida de los empleados y la noción de la felicidad, además de acuerdo con estudios empleados se ha establecido que un usuario motivado en su área de trabajo y con una visión auténtica de sí misma, sacrificando diferentes placeres para lograr los objetivos propuestos (Vallejo, 2021, p. 40).

Desempeño laboral

Se da por como la empresa constituye en los empleados los procesos para una retroalimentación, planificación y evaluación de todos los que conforman un equipo de trabajo dentro de una compañía, además se lo conoce como la dirección de la productividad del trabajo (López, 2021, p. 24).

Marco Metodológico

La metodología de investigación establecida en el presente estudio de caso tiene un enfoque mixto tanto cualitativa como cuantitativa al ser pertinente en la recopilación de información, lo que permitió que se distingan situaciones, características, causas, actitudes, entre otros factores requeridos para la comprensión del problema acerca de las carencias influenciadas del clima laboral en la empresa Decor Yipsum Santana de la ciudad de Durán en el periodo 2023, además de implementar una investigación documental y de campo, empleando un análisis bibliográfico con la correspondiente visita a la empresa para conocer el clima laboral de la misma.

Los métodos llevados a cabo fueron tanto el método inductivo como el descriptivo. El método inductivo ayudó a realizar un estudio preciso acerca del problema a considerar al sugerir estrategias eficaces para el mejoramiento del clima laboral en la empresa Decor Yipsum Santana; por otra parte, el método descriptivo permitió a emplear una investigación bibliográfica sobre el ambiente laboral de la compañía al facilitar que se realice un análisis a detalle de las actividades y procedimientos que existen en el mismo, ofreciendo un marco conceptual adecuado y resultados para comprender las razones de la baja del rendimiento laboral en el periodo 2023.

Las dos técnicas de investigación utilizadas son: encuesta y matriz FODA. La encuesta fue dirigida a los empleados de la empresa Decor Yipsum Santana con la finalidad de obtener información acerca del grado de satisfacción del personal de trabajo en el periodo 2023; en cambio, el uso de la matriz FODA facilitó que se determinen las principales causas que afectaron el clima laboral en la empresa; por tanto, los instrumentos utilizados en el estudio de caso son el cuestionario dirigido a los 8 trabajadores con 5 preguntas precisas y la matriz FODA elaborada para reconocer las principales causas que influenciaron el clima laboral de la empresa.

Resultados

Para el presente documento se realizó una matriz FODA por medio de un análisis estratégico del clima laboral para identificar las causas y deficiencias que existieron durante el periodo 2023 en la empresa Decor Yypsum Santana, dando como resultado lo siguiente:

Tabla 1

Matriz FODA

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia en la distribución de materiales tanto para cielo raso como gypsum. - Registro formal en el SRI, asegurando confianza. - Ubicación estratégica en Durán. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento en la demanda de materiales de construcción. - Capacitación para mejorar el servicio y satisfacción del cliente. - Estrategias para optimizar la comunicación y eficacia operativa.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de un líder para motivar al personal. - Comunicación interna ineficiente. - Atrasos en los pagos al personal de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de competencia con precios más bajos. - Una alta rotación de personal por condiciones laborales. - Cambios en el costo de materiales.

Nota: En la tabla 1, se muestra el análisis estratégico por medio de la matriz FODA para identificar las carencias sobre el clima laboral en la empresa Decor Yypsum Santana en el periodo 2023. **Elaborado por:** Bajaña Jeremi.

A través de la matriz FODA en la empresa Decor Yypsum Santana, se observan las ventajas competitivas por su experiencia en la distribución de materiales de construcción y su ubicación estratégica en la ciudad de Durán, facilitando el ingreso a clientes; no obstante, afronta retos internos como la falta de un líder, atrasos en los pagos y una comunicación deficiente, que impactan tanto la motivación del personal como la eficacia operacional. Estas oportunidades incluyen una gran demanda del sector y la posibilidad de que se mejoren los incentivos laborales, además de la capacitación a los empleados, aunque la empresa debe enfrentar amenazas como la inestabilidad en los costos de materiales para sustentar su rentabilidad y la competencia con precios más bajos.

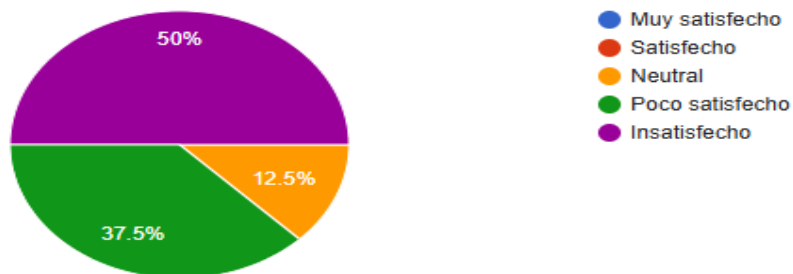
Se realizó la encuesta con un cuestionario dirigido a 8 trabajadores con 5 preguntas precisas de la empresa Decor Yypsum Santana para comprender las razones de la baja del rendimiento laboral en el periodo 2023.

Tabla 2

1. Conforme a su experiencia laboral, ¿Se encuentra satisfecho sobre el clima laboral en la empresa Decor Yypsum Santana para desempeñar sus actividades laborales?

Orden	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy satisfecho	0	0%
2	Satisfecho	0	0%
3	Neutral	1	12.5%
4	Poco satisfecho	3	37.5%
5	Insatisfecho	4	50%
	Total	8	100%

8 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de la empresa Decor Yipsum Santana.

Elaborado por: Bajaña Jeremi.

El análisis de la productividad laboral en la empresa Decor Yipsum Santana muestra que el 87.5% de los trabajadores se sienten insatisfechos y poco satisfechos sobre el clima laboral; a diferencia de que ninguno expresó estar satisfecho o muy satisfecho; sin embargo, solo el 12.5% manifestó una posición neutral, lo que demuestra una sensación negativa en toda la empresa, reflejando deficiencias de un líder, condiciones en como laboran y comunicación, lo que afecta el rendimiento de los empleados.

Tabla 3

2. ¿Cómo calificaría usted la atención dada por parte de los encargados respecto a sus peticiones e inquietudes?

Orden	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1	Excelente	0	0%
2	Muy buena	0	0%
3	Buena	0	0%
4	Regular	4	50%
5	Mala	4	50%
	Total	8	100%

8 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de la empresa Decor Yypsum Santana.

Elaborado por: Bajaña Jeremi.

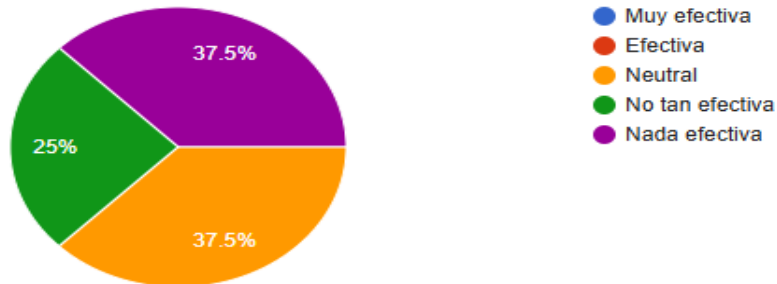
Los resultados evidencian una sensación negativa de la atención proporcionada debido que ninguna respuesta es positiva; por lo que, el 50% de los trabajadores encuestados considera la atención como regular, mientras que el restante da una calificación como malo y esto demuestra una oportunidad de mejora; además, esto sugiere inconvenientes en la gestión de inquietudes y peticiones, impactando la confianza y satisfacción en el servicio.

Tabla 4

3. Según su experiencia en el trabajo, ¿Cómo es la comunicación entre los empleados y los encargados?

Orden	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy efectiva	0	0%
2	Efectiva	0	0%
3	Neutral	3	37.5%
4	No tan efectiva	2	25%
5	Nada efectiva	3	37.5%
	Total	8	100%

8 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de la empresa Decor Yypsum Santana.

Elaborado por: Bajaña Jeremi.

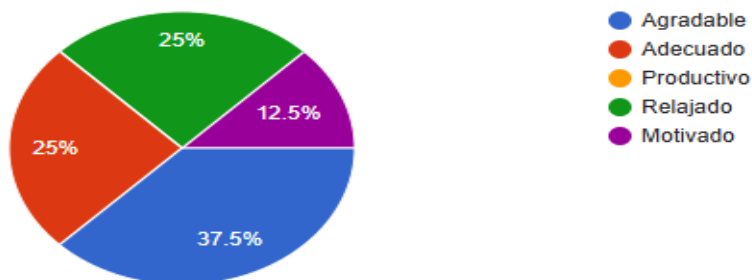
Los resultados constatan una carente comunicación entre encargados y trabajadores debido a que no hay ninguna respuesta positiva, siendo que el 37.5% de los empleados encuestados consideran neutral; no obstante, un 25% da una calificación como no tan efectiva y el restante con 37.5% como nada efectiva, manifestando problemas en la comunicación, lo que genera malentendidos e impactar el desempeño laboral.

Tabla 5

4. ¿Cuál considera usted que es el factor más indicado para que pueda tener las mejores condiciones de un clima laboral en la empresa Decor Yypsum Santana?

Orden	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1	Agradable	3	37.5%
2	Adecuado	2	25%
3	Productivo	0	0%
4	Relajado	2	25%
5	Motivado	1	12.5%
	Total	8	100%

8 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de la empresa Decor Yipsum Santana.

Elaborado por: Bajaña Jeremi.

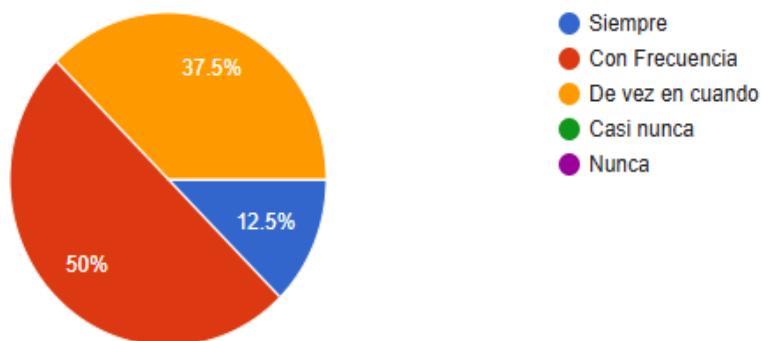
Los resultados demuestran que la gran parte de los encuestados considera que un entorno de trabajo agradable con 37.5% es el factor a tomar en consideración para mejorar el clima laboral; a su vez, le siguen las respuesta adecuado y relajado con un 25%, lo que propone la necesidad de asegurar un ambiente equilibrado y solo un 12.5% prefiere la motivación, en cambio la productividad no tuvo ninguna respuesta, reflejando que los trabajadores estiman más el bienestar emocional que el rendimiento.

Tabla 6

5. ¿Con que frecuencia estaría de acuerdo que los jefes realicen una prueba para comprobar en que se encuentran fallando?

Orden	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	1	12.5%
2	Con Frecuencia	4	50%
3	De vez en cuando	3	37.5%
4	Casi nunca	0	0%
5	Nunca	0	0%
	Total	8	100%

8 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de la empresa Decor Yipsum Santana.

Elaborado por: Bajaña Jeremi.

Los resultados demostrados evidencian que la gran parte de los encuestados con un 50% valora que los jefes deben realizar pruebas con frecuencia para así identificar deficiencias en su rendimiento; asimismo, un 37.5 considera que esto se debe hacer de vez en cuando, aunque solo un 12.5% defienden la opción de realizar pruebas siempre, indicando que este análisis recomienda que hay una sensación positiva hacia la mejora e implementación dentro del ambiente laboral.

En base al tercer objetivo específico, las estrategias que permitan mejorar el clima laboral mediante los resultados obtenidos en la investigación para que puedan ser implementados en Decor Yipsum Santana, se sugiere la implementación de estrategias que se encuentren basadas en el fortalecimiento de un líder, el reconocimiento hacia el esfuerzo de los trabajadores, la mejora en la comunicación interna y la elaboración de oportunidades para su desarrollo profesional.

Discusión de Resultados

En base al primer resultado obtenido en la matriz FODA a través de un análisis estratégico sobre el clima laboral para identificar las causas y deficiencias en Decor Yipsum Santana en el año 2023; por tanto, a pesar de que la empresa cuenta con ventajas competitivas como su ubicación estratégica y experiencia en el sector afronta debilidades internas que impactan su eficacia operacional como la falta de un buen líder, los retrasos en pagos y la carente comunicación minimizan su capacidad de emplear oportunidades como la mejora en incentivos laborales y la demanda del sector.

De acuerdo con la postura crítica de Huaraca (2024, p. 20): “La matriz FODA es un instrumento que beneficia la capacidad de brindar un diagnóstico conciso para efectuar un análisis estratégico, además reside en la evaluación de los puntos tanto fuertes como débiles en lo interno y externo de toda empresa”. Por tanto, este análisis brinda una visión organizada, donde su efectividad va a depender de la aplicación de estrategias precisas para reducir las amenazas e impulsar las fortalezas; a su vez, la empresa tiene que anteponer una reestructuración interna que gestione la comunicación con un buen líder debido a que sin estos componentes la competitividad se ve afectada.

Para poder cumplir con el segundo resultado, el impacto del clima laboral al personal de la empresa Decor Yipsum Santana para comprender las razones de la baja del rendimiento laboral en el periodo 2023, se observa una insatisfacción de forma general de los trabajadores, evidenciando deficiencias en el liderazgo, condiciones laborales y la comunicación; asimismo, la carencia de respuestas positivas acerca del clima laboral y la atención brindada propone una falta de estrategias precisas para que se mejore el entorno de trabajo.

Conforme a la postura crítica de Human Pull (2021) comenta que: “ Un oportuno clima laboral fomenta el sentido de compromiso y pertenencia, impactando de manera positiva el cumplimiento de los objetivos de la empresa”. Por ello, es determinante que se implementen acciones adecuadas para mejorar la gestión del talento humano y la comunicación interna del personal de trabajo; asimismo, la empresa tiene que priorizar estrategias estructuradas que ayuden a cambiar las sensaciones negativas en acciones específicas que fortalezcan la productividad y satisfacción laboral.

Para que se logre el cumplimiento del tercer resultado, se evidencia que el clima laboral en la empresa Decor Yipsum Santana presenta defectos a tomar en consideración en especial en la comunicación interna, motivación de los trabajadores y liderazgo; por lo que, desde el punto de vista de Crespo (2024) destaca que: “La mejora del clima laboral necesita de un compromiso constante desde la alta dirección hasta los empleados, resaltando el requerimiento de estrategias que se encuentren enfocadas en fomentar el liderazgo e impulsar un ambiente motivador y confiable”.

Desde una postura crítica, la ausencia de reconocimiento y oportunidades de crecimiento impacta la productividad del personal; por tanto, se solicita la implementación de mecanismos que impulsen la participación en la empresa debido a que las estrategias propuestas proporcionan soluciones precisas para que haya un adecuado clima laboral, donde su éxito dependerá de su aplicación óptima y del seguimiento continuo por parte de Decor Yipsum Santana.

Conclusiones

El clima laboral en la empresa Decor Yypsum Santana facilitó distinguir las carencias de un líder, falta de comunicación y atrasos en los pagos, lo que impacta de manera específica la motivación del personal, siendo que el análisis FODA presenta la necesidad de estrategias dirigidas a mejorar la gestión interna para reforzar la competencia debido a que la organización afronta complicaciones para conseguir oportunidades de crecimiento por su estructura interna ineficiente, lo que afecta de forma negativa el desempeño empresarial.

El impacto del clima laboral en el rendimiento del personal de Decor Yypsum Santana es evidente debido a que la mayoría de los empleados expresaron insatisfacción con su entorno laboral; por ende, un clima adecuado fomenta el sentido de pertenencia y compromiso, lo que afecta el cumplimiento de los objetivos empresariales; asimismo, la falta de respuestas positivas sobre la calidad del ambiente laboral y la atención brindada refleja la ausencia de estrategias eficiente, lo que muestra una necesidad urgente de mejorar la gestión del talento humano y la comunicación interna.

El presente estudio confirma que la empresa afronta inconvenientes estructurales en la comunicación, motivación y liderazgo, impactando la productividad y satisfacción de los empleados. Esto señala que la mejora del clima laboral necesita un compromiso constante desde la alta dirección hasta los empleados, resaltando la importancia de implementar estrategias claras y sostenibles; además, la ausencia de reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional reduce el desempeño del personal, lo que demuestra la necesidad de cambiar la cultura organizacional mediante un enfoque estratégico e integral.

Recomendaciones

Para fortalecer la gestión interna y mejorar la competitividad de Decor Yipsum Santana es recomendable implementar un liderazgo efectivo que ayude con la comunicación asertiva y la motivación del personal, siendo importante capacitar a los líderes en técnicas de gestión y comunicación para garantizar un ambiente laboral más estructurado y eficiente; asimismo, establecer mecanismos de evaluación periódica permitirá identificar y corregir deficiencias operacionales que afectan el desempeño de la empresa.

Para mejorar la satisfacción y el rendimiento del personal se requiere diseñar estrategias que se enfoque en la optimización del clima laboral y la atención a los trabajadores; por tanto, se recomienda aplicar programas de incentivos y reconocimiento, así como mejorar las condiciones laborales mediante evaluaciones constantes; asimismo, la implementación de diferentes canales de comunicación adecuados mejorará la confianza de los empleados, lo que facilita a una adecuada interacción entre todos.

La falta de oportunidades y motivación de crecimiento impacta de forma negativa la productividad, lo que sugiere que se dispongan de programas de desarrollo y formación profesional. La empresa debe elaborar planes de capacitación que permitan a los empleados aumentar sus habilidades y a la vez ascender; por consiguiente, es fundamental que exista un líder participativo que fomente un entorno de trabajo dinámico y colaborativo.

Referencias

- Crespo, S. (2024, junio 21). *Clima organizacional: ¿qué es y cuál es su función en las empresas?* - Rankmi. Rankmi. <https://www.rankmi.com/blog/clima-organizacional-que-es-y-cual-es-su-funcion-en-las-empresas>
- Domínguez, J. (2018, abril 30). *Pulso Vital—Factores que influyen en el Clima Organizacional*. Pulso Vital Consulting Group. <http://pulsovital.com/blog/post.php?s=2018-04-30-factores-que-influyen-en-el-clima-organizacional>
- Gómez, D. (2022, junio 1). *Clima laboral: Definición, importancia, factores y tipos* [Hubspot]. hubspot. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>
- Grupo GISMA. (2022, octubre 11). *LOS BENEFICIOS DE DISFRUTAR DE UN BUEN AMBIENTE LABORAL*. Grupo GISMA. <https://grupogisma.com/grupogisma-beneficios-disfrutar-buen-ambiente-laboral/>
- Hotmart. (2022, marzo 30). *Análisis FODA: Paso a paso completo para usarlo a tu favor*. Análisis FODA: paso a paso completo para usarlo a tu favor. <https://hotmart.com/es/blog/analisis-dofa>
- Huaraca, P. (2024). *Desempeño Laboral En El Almacén Artefacta De La Parroquia San Juan, Periodo 2023* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo]. <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/17010/E-UTB-FAFI-COM-000479.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Human Pull. (2021, septiembre 15). *Qué es el clima laboral en una empresa y cómo medirlo*. Human Pull. <https://hpull-cp659.wordpress.com/clima-laboral/>
- López, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de grado, Universidad

- Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Martínez, N. (2022, enero 27). *Clima laboral: Beneficios, tipos y cómo mejorarlo*. <https://www.grupocastilla.es/clima-laboral/>
- Navarrete, F. (2023). *Clima Laboral De La Empresa De Servicios Ocasionales J&Arias De La Ciudad De Babahoyo, Periodo 2022* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo]. <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/15233/E-UTB-FAFI-COM-000343.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oña, K. (2022). *Clima Laboral Y Su Relación Con La Productividad De Los Trabajadores De Una Empresa De Lácteos* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3b0e61ef-a34b-4a67-b973-4af536b96184/content>
- Saavedra, J. (2022, diciembre 21). *Análisis FODA de una empresa: Que es, como hacerlo y ejemplos*. Ebac. <https://ebac.mx/blog/analisis-foda>
- UNIR Ecuador. (2021, julio 20). *Clima laboral u organizacional: Qué es y cómo medirlo | UNIR Ecuador*. Universidad Virtual. | UNIR Ecuador - Maestrías y Grados virtuales. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Vallejo, Á. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/96241029-ff10-42be-ac32-179551705b03/content>
- Zendesk. (2023, agosto 25). *Cómo mejorar el ambiente laboral [6 TÁCTICAS INCREÍBLES]*. Zendesk. <https://www.zendesk.com.mx/blog/como-mejorar-el-clima-laboral/>

Anexos**Anexo 1**

Matriz FODA aplicada a la empresa Decor Yipsum Santana.

MATRIZ FODA	
Análisis Interno	Análisis Externo
Fortalezas	Oportunidades
Debilidades	Amenazas

Anexo 2

Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Decor Yipsum Santana.

- 1. ¿Cómo observa usted el grado de gestión por parte de la empresa Decor Yipsum Santana de la ciudad de Durán para sostener una adecuada relación entre los empleados?**
 - Alta
 - Regular
 - Deficiente

- 2. Conforme a su experiencia laboral, ¿Se encuentra satisfecho sobre el clima laboral en la empresa Decor Yipsum Santana para desempeñar sus actividades laborales?**
 - Muy satisfecho
 - Satisfecho
 - Neutral
 - Poco satisfecho
 - Insatisfecho

- 3. ¿Cómo calificaría usted la atención dada por parte de los encargados respecto a sus peticiones e inquietudes?**
 - Excelente
 - Muy buena
 - Buena
 - Regular
 - Mala

- 4. ¿Usted está de acuerdo con que el clima laboral es importante para cumplir con la satisfacción de los trabajadores en su productividad?**
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Para nada de acuerdo
- 5. ¿En qué grado cree usted que las instalaciones de la empresa Decor Yipsum Santana impactan el clima laboral de los trabajadores?**
- Alto
 - Medio
 - Bajo
- 6. Según su experiencia en el trabajo, ¿Cómo es la comunicación entre los empleados y los encargados?**
- Muy efectiva
 - Efectiva
 - Neutral
 - No tan efectiva
 - Nada efectiva
- 7. ¿Cuál considera usted que es el factor más indicado para que pueda tener las mejores condiciones de un clima laboral en la empresa Decor Yipsum Santana?**
- Agradable
 - Adecuado
 - Productivo
 - Relajado

- Motivado
- 8. ¿Con que frecuencia estaría de acuerdo que los jefes realicen una prueba para comprobar en que se encuentran fallando?**
- Siempre
 - Con Frecuencia
 - De vez en cuando
 - Casi nunca
 - Nunca
- 9. ¿Qué tan fundamental considera usted las capacitaciones acerca del clima laboral dentro de la empresa Decor Yipsum Santana?**
- Muy fundamental
 - Fundamental
 - Imparcial
 - Poco fundamental
 - Para nada fundamental
- 10. ¿Cómo valora el clima laboral dentro de la empresa?**
- Excelente
 - Muy bueno
 - Malo
 - Muy malo

Anexo 3

Registro Único de Contribuyente (RUC) del propietario de la empresa Decor Yipsum Santana.

SRI		Certificado Registro Único de Contribuyentes
Apellidos y nombres SANTANA OLAYA PASCUAL JOSE		Número RUC 0914005848001
Estado ACTIVO	Régimen GENERAL	Artesano No registra
Fecha de registro 14/06/2002	Fecha de actualización 15/12/2020	
Inicio de actividades 14/06/2002	Reinicio de actividades 19/03/2015	Cese de actividades No registra
Jurisdicción ZONA 8 / GUAYAS / DURAN		Obligado a llevar contabilidad NO
Tipo PERSONAS NATURALES	Agente de retención NO	Contribuyente especial NO
Domicilio tributario		
Ubicación geográfica		
Provincia: GUAYAS Cantón: DURAN Parroquia: ELOY ALFARO (DURAN)		
Dirección		
Calle: AV. NICOLAS LAPENTTI Número: SOLAR 10 Manzana: B Referencia: FRENTE A NOVOCENTRO		
Medios de contacto		
Email: pascualjose09140@outlook.com		
Actividades económicas		
<ul style="list-style-type: none"> • C23950201 - FABRICACIÓN DE MATERIALES DE YESO PARA LA CONSTRUCCIÓN. • C23950903 - FABRICACIÓN DE OTROS ARTÍCULOS DE YESO, INCLUSO LOS USADOS CON FINES DECORATIVOS: ESTATUAS, MUEBLES, BAJORRELIEVES Y ALTORRELIEVES, JARRONES, MACETAS, ETCÉTERA. • F41001002 - CONSTRUCCIÓN DE TODO TIPO DE EDIFICIOS RESIDENCIALES: CASAS FAMILIARES INDIVIDUALES, EDIFICIOS MULTIFAMILIARES • G46900001 - VENTA AL POR MAYOR DE DIVERSOS PRODUCTOS SIN ESPECIALIZACIÓN. • L68200202 - ACTIVIDADES DE ALQUILER DE BIENES INMUEBLES A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO (LOCALES COMERCIALES). • L68200203 - ACTIVIDADES DE ALQUILER DE BIENES INMUEBLES A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO (VIVIENDA). 		
Establecimientos		
Abiertos 1	Cerrados 0	
Obligaciones tributarias		
• 2011 DECLARACION DE IVA		

Apellidos y nombres
SANTANA OLAYA PASCUAL JOSE

Número RUC
0914005848001

i Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en www.sri.gob.ec.

Números del RUC anteriores

No registra

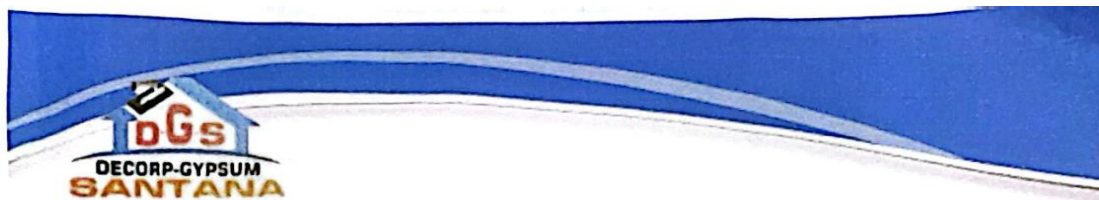


Código de verificación: RCR1736440279503713
Fecha y hora de emisión: 09 de enero de 2025 11:31
Dirección IP: 191.99.42.107

Validez del certificado: El presente certificado es válido de conformidad a lo establecido en la Resolución No. NAC-DGERCGC15-00000217, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 462 del 19 de marzo de 2015, por lo que no requiere sello ni firma por parte de la Administración Tributaria, mismo que lo puede verificar en la página transaccional SRI en línea y/o en la aplicación SRI Móvil.

Anexo 4

Carta de Autorización de la empresa Decor Yipsum Santana.



Babahoyo, 14 de febrero del 2025

Magister
Eduardo Galeas Guijarro
DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMATICA
En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos **SANTANA OLAYA PASCUAL JOSE** de la ciudad **DURAN** provincia del **GUAYAS**.
Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante **BAJAÑA MONCADA JEREMI DAVID** de la carrera de comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: **CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA DECOR YIPSUM SANTANA DE LA CIUDAD DE DURAN EN EL PERIODO 2023**, el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente


SANTANA OLAYA PASCUAL JOSE
GERENTE PROPIETARIO
RUC.0914005848001

0914005848

pascualjose09140@outlook.com

0993167843


RECIBIDO
UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
SECRETARIA FAFI
14/02/25 14:52
FECHA: HORA:

Guayas / Duran / Eloy Alfa
(Duran) / Av. Nicolas Lapentti Solar
Tel: 09931678

Anexo 5

Informe Anti -Plagio.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
CARRERA DE COMERCIO



Babahoyo, 21 de Febrero del 2025

**CERTIFICACIÓN DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES
EN EL SISTEMA DE ANTIPLAGIO**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de la Investigación de: del Señor: BAJAÑA MONCADA JEREMI DAVID, cuyo tema es: Clima laboral de la empresa Decor Yipsum Santana de la ciudad de Duran en el periodo 2023., certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Compilatio, obteniendo como porcentaje de similitud de [7%], resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución y Facultad.

Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.

INFORME DE ANÁLISIS
registrar

Jeremi Bajaña

7%
Textos sospechosos

14 Similitudes
 0% similitudes entre comillas
 0% entre las fuentes mencionadas
 0% idiomas no reconocidos
 7% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Jeremi Bajaña.docx
 ID del documento: 0279870-1f70c4cb091530a78a70f1c50ec5
 Tamaño del documento original: 459,91 KB
 Autores: []

Depositante: ESCOBAR MAYORGA DIANA CAROLINA
 Fecha de depósito: 20/2/2025
 Tipo de carga: interface
 Fecha de fin de análisis: 20/2/2025

Número de palabras: 6607
 Número de caracteres: 42.078

Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.


Econ. Diana Escobar Mayorga, Mae
DOCENTE DE LA FAFI.