

Research Article

Determinación de los factores que perjudican el clima laboral en el sector de las Pymes, Cantón la Concordia

Determination of the factors that affect the work environment in the SME sector, Canton La Concordia

López Pérez, Patricio Javier ¹



¹ Pontificia Universidad Católica del Ecuador

 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n3/35>

Resumen: La presente investigación tiene como objetivo, determinar los factores que dificultan el clima laboral como factor clave en las Pymes de Cantón la Concordia, donde finalmente podemos constatar que las empresas su mayor prioridad es el talento humano dentro de una organización, es esencial para mejorar el entorno laboral, ya que es importante establecer estrategias para reconocer los logros de los empleados. Esto aumentará la motivación y el compromiso del equipo con cada una de sus tareas, los trabajadores tienen la oportunidad de ser productivos y generar un ingreso justo, lo que les permite sobresalir. En este sentido las organizaciones como objetivos es el bienestar de sus empleados que implique todo lo posible para garantizar que los empleados estén seguros, felices y motivados, donde se puedan comunicarse positivamente con todos los compañeros de áreas y jefes, para crear respeto, humildad, sinceridad, empatía y confianza para poder laborar. Al respecto se concluye que gracias al talento humano y a sus esfuerzos, capacidades y conocimientos se logra alcanzar los objetivos, para que una empresa funcione eficaz y eficientemente.

Palabras clave: Tecnología, Organización, Clima laboral, Satisfacción laboral.



Check for updates

Received: 30/Jul/2021

Accepted: 18/Ago/2021

Published: 30/Sep/2021

Cita: López Pérez, P. J. (2021). Determinación de los factores que perjudican el clima laboral en el sector de las Pymes, Cantón la Concordia. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(3), 27–39. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n3/35>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)
<https://economicsocialresearch.com>
info@grupo-aea.com

Nota del editor: Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

© 2021 Licencia Editorial Grupo AEA, Journal of Economic and Social Science Research. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.

Abstract: The objective of this research is to determine the factors that hinder the work environment as a key factor in the SMEs of Cantón la Concordia, where we can finally verify that the companies' highest priority is human talent within an organization, it is essential to improve the work environment, since it is important to establish strategies to recognize the achievements of employees. This determines the motivation and commitment of the team with each of its tasks, the workers have the opportunity to be productive and generate a fair income, which makes them stand out. In this sense, organizations as objectives is the well-being of their employees that implies everything possible to guarantee that employees are safe, happy and motivated, where they can communicate positively with all colleagues in areas and bosses, to create respect, humility, sincerity, empathy and confidence to be able to work. In this regard, it is concluded that thanks to human talent, their efforts, skills and knowledge, the objectives are achieved, since they are the key factor for a company to function effectively and efficiently.

Keywords: Technology, Organization, Work climate, Job satisfaction.

1. Introducción

En un mundo globalizado donde ocupan pequeñas y grandes empresas la tecnología avanza de una forma radical en nuestro entorno, por lo que los negocios y las sociedades contemporáneas se transforman continua y radicalmente por la rápida evolución de las nuevas tecnologías. Moreno et al. (2021), menciona que las personas deben adaptarse a los cambios económicos, políticos, tecnológicos, sociales y culturales, que influye y afecta el entorno laboral, por lo que carecen de liderazgo, se comunican mal, demuestran deficiencia laboral en la cual no les permite integrarse eficientemente en su campo laboral.

Desde el paso del tiempo hasta en la actualidad, el progreso tecnológico, la competitividad y el crecimiento en la organización es el éxito de la empresa, por lo que ahora va más allá de vender un producto. Ahora más bien se habla de la influencia del factor humano que repercute en el desempeño de las tareas, como al igual la motivación, el liderazgo, la comunicación, satisfacción laboral y recompensa por lo que las empresas deberían de implementar estrategias para obtener un buen clima laboral. Es entonces que toda organización, o empresa el gerente encargado juega un papel muy importante al llevar el control, organización, planeación y la responsabilidad de tomar buenas decisiones para alcanzar los objetivos de la organización empresarial. Según Peña y Villon (2017):

Dirigir una organización no es tarea sencilla puesto que cada individuo posee una identidad única que lo conduce a ostentar un criterio propio o un pensamiento

intrínseco en su actuar. Es en ese momento que comienza la actividad del gerente. El gerente debe influir y motivar a sus empleados de tal manera que cada actividad laboral resulte provechosa y exitosa.

Esto significa que cada individuo tiene sus propios criterios y pensamientos al actuar, por lo que el gerente debe de trabajar mucho para influir en ellos y sacar provecho hacia un propósito u objetivo o meta que él considere necesario y deseable. Actualmente las organizaciones al querer buscar una solución para aumentar la motivación a sus empleados tratan de buscar soluciones. Moreno et al. (2017) plantea que las organizaciones invierten mucho dinero al aplicar estrategias que motiven a los empleados a desempeñar mejor su trabajo con la intención de alcanzar logros para la organización, por lo que también podría ser muy riesgoso que no se de los resultados como se espera ya que esas necesidades son de carácter individual y varían en el tiempo tomando en cuenta que el proceso de motivación será el mismo para todos los colaboradores.

Un buen clima laboral tanto interno como externo los empleados se deben de sentir seguros y un ambiente favorable. Según Sandoval (2004) “La forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma que percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización” (p.1). En este sentido para tener empleados motivados deben percibir un ambiente de paz y armonía que ayudará a cumplir con los objetivos y metas dentro de una organización.

El clima laboral. Según Gamboa y Ucrós (2010) “El clima puede ser visto desde la perspectiva de atributos de la organización, cuyas características influyen en las percepciones que las personas construyen sobre ellas” (p.179). Podemos decir que una empresa desde su estructura, equipamiento, infraestructura y materiales de trabajo que ayudará a la empresa a realizar sus actividades favorablemente y eficaz.

Por esa razón las Pymes ubicadas en el Cantón la Concordia; como las compañías, instituciones financieras públicas y privadas siempre deben de contar con recurso personal y tecnología para adquirir programas como QuestionPro Workforce que permita monitorear constante el clima laboral para aumentar la eficiencia y rendimiento; donde a diario deben competir con otras empresas, donde ellos son la base de todos los inventos maravillosos como el conocimiento humano, los celulares, los artefactos y otras tecnologías avanzadas, crean lo que consumimos a diario o lo que utilizamos de una otra forma para nuestro beneficio, conocimiento y aprendizaje.

Entonces sabemos que las organizaciones siempre están innovando, sin embargo las empresas no logran determinar los posibles factores externos que están perjudicando emocionalmente y gravemente en el rendimiento de los empleados ; como podría ser la falta de pasar más tiempo con su familia, la falta de una buena atención médica, educación, servicios básicos, escasez de economía para sustentarse, porque el sueldo que recibe no alcanza a cubrir todos los gastos y esto estaría causando

problemas emocionales al no cumplir con las responsabilidades del hogar; por lo que esto estaría generando un bajo rendimiento en los empleados en la organización

Por otro lado, se debe de tomar en cuenta también los factores internos como es la desmotivación, la mala comunicación, no recompensar debidamente el trabajo, un mal liderazgo; que no permite a las personas a desarrollar sus capacidades y cualidades que ayudarán a ejecutar actividades que conducen a cumplir con los objetivos. Según Chiavenato (2011) “Afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo” (p.42). En este sentido influye bastante los factores externos e internos porque minimiza el nivel de compromiso, esfuerzo y entrega de los trabajadores que podría generar el cierre de la empresa.

En una empresa el desempeño laboral es un factor esencial porque involucra buenas relaciones interpersonales, capacidad de innovar, resolución de problemas, conocimiento de puesto y la comunicación entre compañeros para un buen desempeño y rendimiento efectivo del mismo. De esta forma la organización debe supervisar a los empleados en las organizaciones su conducta y obediencia a los reglamentos internos estipulados como multas, faltas, atrasos que se ligan a un buen desempeño y formación profesional que depende en gran medida de las expectativas del empleado en el trabajo, su actitud hacia el logro y el deseo de armonía.

Según Guerra et al. (2019), darle a la persona conocimiento del impacto que ha tenido en su rendimiento mediocre puede aumentar o disminuir la cantidad de esfuerzo que pone en su rendimiento próximo. De manera similar, contarle los resultados que ha obtenido cuando se desempeña a un nivel alto puede influir en cuánto esfuerzo pone cuando se desempeña a su nivel.

2. Materiales y métodos

Esta investigación fue realizada bajo un paradigma interpretativo porque vamos a partir de algo subjetivo que es de información, que se centra en el estudio de los textos, palabras y significados; elaborado a través de un enfoque cualitativa, porque se estudia la calidad de las actividades, situación, problema y afirmaciones que serán analizados e interpretados de acuerdo a criterios de varios autores.

El diseño de investigación está realizado mediante una investigación de acción porque el investigador indaga para aportar información para resolver y mejorar prácticas concretas que guíe la toma de decisiones; a la vez con un tipo de investigación práctico porque me permite formar parte de mi artículo con un conocimiento amplio

sobre el contexto y sus necesidades con el fin de resolver problemas de la vida real que se me presentara en un entorno laboral.

El alcance que contiene mi investigación es exploratorio porque en algunas informaciones el tema es o problema no es concluyente o no ha sido abordado antes; y por último el método que se utilizó en mi investigación es inductivo en base a mi razonamiento y análisis observados, me permite llegar a las conclusiones en mi investigación, partiendo de hechos o problemas analizados y aceptados como válidos previamente.

3. Resultados

En este estudio se encontró que las gratificaciones resultan ser como un incentivo al reconocer un buen trabajo, con tareas sencillas rutinarias, así como cuando se tiene un objetivo por cumplir, formando parte de la motivación laboral porque permite al personal ser más productivo posible en su trabajo. A la empresa le interesa motivar a sus empleados para que sean más entregados y poder beneficiarse de los resultados que pueden llegar a obtener por medio de sus habilidades y capacidades de los empleados que llegaran alcanzar, en todo caso las empresas ven la oportunidad de dar un incentivo al observar cuando los trabajadores lo encuentren más beneficiosos para aumentar la productividad y aumentar las ganancias de la empresa.

También se pudo evidenciar que una buena calidad de vida con ingresos justos, seguridad laboral y desarrollo laboral los trabajadores podrían llevar una buena calidad de vida, por lo que se pudo evidenciar que el Ecuador se ubica en el séptimo lugar de los 16 países entre los mejores empleos, por lo que es importante que las personas tengan una buena trayectoria profesional, por lo que esto permitirá encontrar un buen lugar de trabajo y un cambio en el bienestar de calidad de vida (Revista Líderes, 2017)

En el sector del Cantón la Concordia podemos decir que las personas para obtener salarios altos y mejorar su calidad de vida, es debido a su preparación profesional y a su puesto de trabajo, pero si lo relacionamos con las dificultades que se presentan a diario en su entorno laboral, como fricción entre compañeros, falta de comunicación, desmotivación y poco valorados, esto también podría causar un bajo rendimiento, por falta de tareas encomendadas a pesar de que tenga un buen puesto de trabajo y un buen sueldo también se vive un escenario de conflictos, por lo que las empresas deben buscar estrategias y dar soluciones rápidas para incrementar la productividad de la empresa.

Como crear un buen clima laboral

También la comunicación es importante para mantenerse unidos continuamente con otras personas en su ambiente laboral, porque es indispensable para transmitir

información de tareas y a la vez crear ideas, hechos y valores de forma que se necesitan para estar en contacto. Según Chiavenato (2011) “La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas” (p.50). En este sentido una sola persona no puede realizar sus actividades sola en una organización por lo que necesitan de otras personas que también de alto rango quien dirija y coordine todas sus partes.

Capital humano se refiere al patrimonio que la empresa necesita para reunir la competitividad y el éxito, el capital humano está compuesto por dos aspectos: el talento se refiere a personas con conocimientos y habilidades actualizados que pueden delegar un trabajo que permite que la libertad, la autonomía y la inclusión crezcan y como segundo el contexto que hace referente al ambiente interno para el uso de sus habilidades, las cuales estarán enfocadas a su desarrollo (Chiavenato, Idalberto, 2008). Por lo tanto, se considera a las personas el recurso humano primordial para la organización porque aumenta la productividad de los trabajadores en base a la experiencia laboral, habilidades y formación.

En la actualidad existen diversas escalas en el clima organizacional que en la actualidad están afectando y se debería tomar mucho en cuenta en las organizaciones para corregir y cambiar el ámbito laboral. Según Varela (2013) plantea que tiene efectos sobre el aprendizaje los resultados, la rotación, el abastecimiento y la antigüedad que determina que los empleados se sientan inseguros, desmotivados y sobre todo que no se identifique con los objetivos personales y la empresa para contribuir ese espíritu de sentimiento. En una empresa las diversas escalas que se debe tomar en cuenta y que forma parte de la conducta de los trabajadores y de su productividad como son:

Estructura que refiere a las limitaciones que los empleados tienen que cumplir en base a reglas, normas, procedimientos que se deben adaptar. Responsabilidad hace énfasis a los miembros que están encargados de la empresa asumir con responsabilidad la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Recompensa trata sobre recompensar al trabajador en base a un trabajo bien realizado, por lo que la empresa utiliza el premio como castigo, por lo que esta dimensión proporciona un clima favorable en la organización.

Cooperación hace referencia a la existencia de apoyo mutuo entre directivos a los empleados o grupos, tanto en forma vertical como horizontal. Relaciones interpersonales en el grado en que los empleados se ayuden entre sí, de tal manera que la comunicación es un factor necesario para crear buenas relaciones con respeto, humildad y honestidad. Conflicto en este sentido hace referencia a mantener una comunicación bien fluida para una buena coordinación, por parte de los jefes y colaboradores al haber un problema laboral quieren oír de ambos lados lo que ocasione el problema para dar solución y no exista malos entendidos por lo que puede provocar rumores que afecten a la empresa.

Las necesidades de capacitación del personal en las organizaciones son importantes para aumentar la productividad y la calidad del trabajo, y minimizar la rotación del personal en este sentido podemos decir que es necesario contar implementos tecnológicos que ayudarán a incrementar la rentabilidad y eficiencia de la organización. Según Reza (2006):

Es necesario contar, en las unidades productivas de bienes y servicios con verdaderos sistemas de capacitación, de aprendizaje organizacional, de entretenimiento acordes con el ritmo actual de avance científico y tecnológico, tomando en cuenta los cambios comportamentales de las personas y los líderes (p.12).

Esto indica que la falta de capacitación en las organizaciones es necesaria ya que se necesita de personal capacitado con todos los conocimientos para cumplir con los objetivos comunes. Por otro lado, cuando se habla de necesidades de capacitación muchos confunden de que la organización tiene que dar todo para que estén felices, es por eso que se mencionara algunas aclaraciones, como no es correcto pedir peticiones de los supervisores o jefes para motivar a sus colaboradores, o un listado de cursos, tipo de menú, que piden las unidades administrativas, los líderes y los colaboradores, para escoger a su gusto.

Lo que sí podemos esperar son posibles soluciones o carencias de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de la gente para desempeñarse con efectividad en su puesto de trabajo o alcanzar su nivel de competencia ya que fomenta el éxito del proceso permanente de formación profesional. Por medio de capacitaciones, entrevistas, grupos focales, encuesta y observación, por lo que es un proceso de aprendizaje o actualización de conocimientos con el objetivo de desarrollar nuevas habilidades o mejorarlas, utilizándose como herramienta para mejorar el desempeño personal y colectivo de una empresa o de una organización.

Es lograr la satisfacción de los empleados a largo plazo depende no solo de un liderazgo eficaz, sino también del uso de estrategias específicas para crear un entorno diverso y productivo. De esta manera, puede sentar las bases para un negocio exitoso basado en la creatividad y la innovación. Esan Conexión (2018), plantea que el ambiente de trabajo es más que un espacio físico donde los empleados se desarrollan profesionalmente y reciben recompensas monetarias. Esto a menudo está relacionado con otros factores en el lugar de trabajo, como la calidad del aire, los niveles de ruido o los beneficios adicionales que puede ofrecer su trabajo.

Un buen ambiente de trabajo es clave para el éxito a largo plazo de cualquier empresa, así como para la retención de empleados. En lugar de centrarse en los incentivos, lo mejor es establecer una serie de objetivos claramente definidos. Pero también si el empleado alcanza sus objetivos se debe de reconocer su trabajo esto aumenta un clima positivo y empleados satisfechos.

El bienestar define la calidad de un trabajo

Se dice que una buena calidad de vida con ingresos justos, seguridad laboral y desarrollo laboral define la calidad de un empleado. El Ecuador se ubica en el séptimo lugar de un total de 16 países entre los mejores empleos, por lo que es importante, de que las personas tengan una trayectoria profesional ya que esto permitiría encontrar un buen trabajo y esto generaría un cambio en el bienestar de calidad de vida y a la vez que las personas se sintieran a gusto con lo que hacen (Revista Líderes, 2017).

La medida de calidad mide la proporción de empleos creados en los países registrados en la seguridad social (formulario) y el número de trabajadores que reciben salarios suficientes para superar la pobreza (salario digno). De un total de 100 puntos, Ecuador obtuvo 59. En todas las medidas, el país está por encima del promedio regional 56.6, en términos de calidad, Ecuador en cuanto a la tasa de ocupación, registró 74 puntos frente a los 71,3 puntos de América Latina; mientras que la tasa de participación laboral alcanzó los 77 puntos, igual al promedio regional (Revista Líderes, 2017) .

En términos de salarios suficientes para salir de la pobreza, Ecuador obtuvo 51 puntos. Si bien la participación del empleo formal apenas ha aumentado 37%, el mercado laboral de Ecuador, al igual que en otros países de América Latina, aún tiene muchos desafíos que superar para brindar mejores empleos. Cuando existe una discriminación por edad o sexo, se limita la capacidad y potencial de los trabajadores. El panorama es completamente diferente en las empresas donde se aprecia a la persona por su trabajo. En ellos, los empleados están más comprometidos y tienen más sentido de pertenencia. Por ello, es importante que las organizaciones aseguren una adecuada política de igualdad (Revista Líderes, 2017).

La evaluación de los recursos humanos también es fundamental para mejorar el entorno laboral, es importante que las empresas desarrollen estrategias para reconocer los logros de los empleados. Esto aumentará la motivación y el compromiso del equipo con cada una de sus tareas, los trabajadores tienen la oportunidad de ser productivos y generar un ingreso justo, lo que les permite sobresalir. También se debe prestar atención a la cuestión de la seguridad laboral y la protección social de los trabajadores y sus familias (Revista Líderes, 2017). Un buen trabajo creará oportunidades para el desarrollo personal y promoverá la integración social. Estas características aseguran un buen ambiente laboral que ha permitido crecer profesionalmente y tener espacio para el crecimiento personal.

Por lo tanto, los empleados son un recurso muy importante en las empresas que se debe de cuidar porque impulsan la innovación y facilitan el desarrollo tecnológico, además generan valor y crean riqueza. Según Chiavenato (2009), "De hecho vivimos en una sociedad de organizaciones que planean y producen casi todo, nacemos en organizaciones, en la cuales aprendemos y trabajamos la mayor parte de nuestras vidas, incluso vivimos en ellas" (p.21). En este sentido las organizaciones como objetivos deben de pensar primero en el bienestar de sus empleados que implique todo lo posible para garantizar que los empleados estén seguros, felices y motivados, donde se puedan comunicarse positivamente con todos los compañeros de áreas y

jefes, para crear respeto, humildad, sinceridad, empatía y confianza para poder laborar.

El trabajo aquí presentado se basa en parte en un estudio previo de los factores que perjudican el clima laboral y las dificultades de los empleados en el desempeño laboral y comprender los conceptos básicos para crear un buen clima laboral, que ayudará a entender a la persona que está realizando la investigación con el propósito de adquirir conocimientos, que servirán para conocer las dificultades que se presentan día a día en las pymes como son las instituciones, compañías, sociedades y entidades financieras ya sean públicas y privadas; de esta manera tratar de solucionar estos tipos de inconvenientes que estaría perjudicando la eficiencia en el entorno laboral de las empresas; es por eso que por medio de mi investigación pretendo brindar significado de gran valía a los investigadores.

4. Discusión

En base a nuestros resultados la satisfacción laboral conjuntamente con el entorno laboral son factores relevantes desde nuestro punto de vista, hoy en día no basta con trabajar para vivir, sino que para realizar las tareas diarias tiene mucho que ver el entorno donde laboramos como es el espacio, el ruido, el ambiente positivo, la confianza etc, generando un buen ambiente de trabajo clave para el éxito a largo plazo de cualquier empresa, así como para la retención de empleados. En lugar de centrarse en los incentivos, lo mejor es establecer una serie de objetivos claramente definidos. Por lo tanto, se considera a las personas el recurso humano primordial para la organización porque aumenta la productividad de los trabajadores en base a la experiencia laboral, habilidades y formación (Chiavenato, Idalberto, 2008).

Puede ser que, al crear climas laborales como es la comunicación, la motivación, relaciones interpersonales, el respeto etc, los empleados pasan a tener muy en cuenta su autorrealización y pasan por trabajar lo que más les gusta, como a desarrollar proyectos atractivos que les enriquezcan, a relacionarse con los demás, a trabajar en equipo, más colaborativo esto conlleva a estar más concentrados y comprometidos a sus metas, que ayudará a potenciar la innovación y la creatividad (Fernandez, 2015). Todos estos aspectos adquieren especial relevancia en el momento en que la persona se implica en alcanzar su felicidad laboral.

Diversas escalas en el clima organizacional

En la actualidad existe diversas escalas en el clima organizacional que las organizaciones deben corregir y cambiar a tiempo el ámbito laboral, son los efectos sobre el aprendizaje, los resultados, la rotación, el abastecimiento y la antigüedad que determina que los empleados se sientan inseguros, desmotivados y sobre todo que no se identifiquen con los objetivos Varela et al. (2013). Las empresas deben tomar

en cuenta otros efectos que forma parte de la conducta de los trabajadores y de su productividad como son:

Estructura organizacional que tiene mucho que ver cumplir en base a reglas, normas, procedimientos y esto da paso a la; responsabilidad que hace énfasis a los miembros que están encargados de la empresa asumir con responsabilidad la toma de decisiones; recompensa donde se trata sobre recompensar al trabajador en base a un trabajo bien realizado, por lo que la empresa utiliza el premio que castigo, por lo que esta dimensión proporciona un clima favorable en la organización.

Cooperación hace referencia a la existencia de apoyo mutuo entre directivos, jefes, empleados o grupos, tanto en forma vertical como horizontal en donde se crea relaciones interpersonales para fomentar la comunicación y crear buenas relaciones con respeto, humildad y honestidad, conflicto hace referencia a mantener una comunicación bien fluida para una buena coordinación, por parte de los jefes y colaboradores al haber un problema laboral quieren oír de ambos lados lo que ocasione el problema para dar solución y no exista malos entendidos por lo que puede provocar rumores que afecten a la empresa.

Como medir el clima organizacional

Como hemos definido con anterior las definiciones de clima laboral, es de mucha importancia por lo cual es necesario utilizar un instrumento para medir el clima organizacional para los empleados, una opción es las encuestas o como también las entrevistas, la observación o la realización de preguntas, es importante para conocer sobre el clima y diagnosticar problemas organizacionales, por ende, se necesita formular bien las preguntas se necesita que sean claras y concisas sobre lo que se desearía saber sobre el clima laboral. La presencia de variables como comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, toma de decisiones, sistema de remuneración entre otras, permite que por medio de esta herramienta diagnosticar la percepción que tienen los empleados y establecer soluciones que permita un plan de mejoramiento (Brune, 2011).

Parece posible que realizar una evaluación de los recursos humanos es esencial para mejorar el entorno laboral, en las Pymes Cantón la Concordia ya que es importante establecer estrategias para reconocer los logros de los empleados. Esto aumentará la motivación y el compromiso del equipo con cada una de sus tareas, los trabajadores tienen la oportunidad de ser productivos y generar un ingreso justo, lo que les permite sobresalir. También se debe prestar atención a la cuestión de la seguridad laboral y la protección social de los trabajadores y sus familias (Revista Líderes, 2017). Un buen trabajo creará oportunidades para el desarrollo personal y promoverá la integración social, asegurando un buen ambiente laboral que permita crecer profesionalmente y tener espacio para el crecimiento personal.

5. Conclusiones

Podemos concluir que, si las empresas tienen un clima laboral negativo, esto perjudica a su rendimiento productivo por la desmotivación, la mala comunicación, la ausencia de compromiso, inseguridad, insatisfacción laboral y las malas relaciones interpersonales que estarían afectando sus tareas diarias correctamente y dentro de los plazos establecidos que se da en cada departamento administrativo o productivo, causando la deficiencia en el desarrollo de las actividades de las empresas, al igual que la reducción de la productividad y los ingresos de la empresa por lo que esto podría ocasionar el cierre de la misma.

Tras el análisis podemos deducir que en una empresa para crear climas laborales deben de primero establecer políticas, donde todos los empleados sin excepción deban comprometerse a participar en actividades de trabajo en equipo, a tomar descansos de 5 minutos, a trabajar con herramientas y equipos en buenas condiciones, trabajar en lugares limpios y apropiados, que el entorno laboral necesita para aumentar la concentración y las capacidades de crear, de innovar y trabajar eficientemente para alcanzar las metas establecidas por las empresas.

Gracias a todo lo anterior podemos interpretar que la mayor prioridad para las empresas es el talento humano, es por eso que para poder mejorar el clima laboral en las empresas se deba de utilizar un método para dar soluciones como por ejemplo; entrevistas, encuestas, por observación etc. que ayude a percibir lo que tienen los empleados y trabajar lo más pronto posible en ello, es por eso que las empresas su primer factor primordial es el talento humano gracias a sus esfuerzos, talento, habilidades, capacidades y conocimientos se logra alcanzar los objetivos, ya que ellos son el factor clave para que una empresa funcione y produzca eficaz y eficientemente.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre Torres, G., Álvarez Collazos, A., Cabanilla Guerra, M., Farfán Gonzale, O., & José Vaca, M. (2019). *Estudio Sobre El Servicio Civil*. (M. C. Múgica, Ed.) Colombia: UTEG de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2020/05/Libro-MOTIVACION-LABORAL-2019.pdf>
- Barzola-Zambrano, I., Barzola-veliz, V. M., Flores-Barzola, W. J. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Revista Científica Dominio de la Ciencia*, 3(3), 917-937. doi:10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.917-937
- Brune, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Clima organizacional* (Segunda edición ed.). México: The McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). México: Elsevier. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_s_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, Idalberto. (2008). *Gestión de Talento Humano* (Tercera ed.). Ricardo A. del Bosque Alayon. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Esan, C. (07 de 05 de 2018). *Esan Business*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral>
- Fernandez, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Chile: Grupo Zeta. Obtenido de <https://ignaciofernandez.cl/wp-content/uploads/indice-prologo-felicidad-organizacional.pdf>
- Gamboa Cáceres Teresa, U. B. (2010). Clima organizacional KW - enfoques de clima organizacional. *Visión Gerencial*, 1, 179-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>
- Gonzales Serra, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas. Obtenido de [https://yoprofesor.org/2016/08/24/psicologia-de-la-motivacion-por-diego-jorge-gonzalez-en-pdf/#:~:text=Por%20motivaci%C3%B3n%20se%20entiende%20la,aproximaci%C3%B3n%20o%20evitacion\)%20del%20comportamiento](https://yoprofesor.org/2016/08/24/psicologia-de-la-motivacion-por-diego-jorge-gonzalez-en-pdf/#:~:text=Por%20motivaci%C3%B3n%20se%20entiende%20la,aproximaci%C3%B3n%20o%20evitacion)%20del%20comportamiento).
- Moreno Gonzabay, P. L., Villafuerte Peñafiel, N. A., & Sumba Bustamante, R. Y. (2021). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en. *Revista Científica Dominio de la Ciencia*, 8(1), 234-261. doi:<https://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INTEC, C.A*, 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Revista Líderes*. (12 de 07 de 2017). Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/bienestar-define-calidad-trabajadores.html>
- Reza Trosino, J. C. (2006). *Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en la Organizaciones* (Primera ed.). México: Panorama Editorial.

- Saldoval-Caraveo, M. C. (2004). Concepto y Dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económicas*, 10(27), 1-6. Obtenido de <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Varela, O., Puhl, S. M., & Izcurdia, D. (2013). Clima Laboral y Mobbing. *Anuario de Investigaciones*, 20(2), 23-26. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862013000200002&lng=es&nrm=iso