



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del Título de Psicóloga Industrial**

TEMA:

**“LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA
LABORAL DE LA EMPRESA “INDUTEXMA” DEL CANTÓN OTAVALO,
PROVINCIA DE IMBABURA”**

AUTORA: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

TUTORA: Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

AMBATO – ECUADOR

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, **Dra. Mg Irma Edith Ortiz Mora** con C.I. 1707186076, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema **“LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA “INDUTEXMA” DEL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA”**, desarrollado por la egresada: **Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado**, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación el mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. consejo Directivo.



Dra. Mg Irma Edith Ortiz Mora
C.I. 1707186076
TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado** con C.I 1724978067, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema “**LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA “INDUTEXMA” DEL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA**”, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado
CI. 1724978067
AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA “INDUTEXMA” DEL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA”** Autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....
Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

CI. 1724978067

AUTORA

AL CONCEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS


HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema **“LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA “INDUTEXMA” DEL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA”**. Presentado por la señorita Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado, egresada de la carrera de Psicología Industrial promoción 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos y científicos de investigación y reglamentos.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.



.....
Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales F.
C.I. 1802318160
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



.....
Lcda. Mg. María Gabriela Romero L.
C.I. 1803691136
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

A mis padres Rosario y Vicente, quienes sin duda alguna me han apoyado incondicionalmente, siendo mi pilar fundamental para alcanzar mis metas y sentando en mí, valores, bases de responsabilidad y deseos de superación,

A mis hermanos Ana, Luis y Jonathan, quienes me han apoyado en cada paso y decisión.

AGRADECIMIENTO

A mi tutora Dra. Mg Irma Ortiz, por su paciencia, enseñanza y por transmitirme todos sus grandiosos conocimientos.

A mis docentes que en el transcurso de mi carrera han sabido transmitir su sabiduría y buenos valores.

A la Universidad Técnica de Ambato, por permitirme alcanzar mi meta profesional.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CONTENIDO	PÁGINA
APROBACIÓN DEL TUTOR	I
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO	II
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	III
AL CONCEJO DIRECTIVO	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN.....	XVI

CAPÍTULO I

PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Tema.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.2.1. Contextualización.....	1
1.2.2. Análisis crítico	3
1.2.3. Prognosis	4
1.2.4. Formulación del problema	5
1.2.5. Preguntas directrices	5
1.2.6. Delimitación del problema.....	5

1.2.6.1. Delimitación del contenido	5
1.2.6.2. Delimitación espacial	5
1.2.6.3. Delimitación temporal.....	6
1.3. Justificación.....	6
1.4. Objetivos	7
1.4.1. Objetivo General	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Fundamentación filosófica	12
2.3. Fundamentación legal	12
2.4. Marco conceptual	14
2.4.1. Variable independiente	14
2.4.1.1. Administración de Recursos Humanos	14
2.4.1.2. Comportamiento organizacional	21
2.4.1.3. Desarrollo organizacional	24
2.4.2. Fundamentación Teórica Variable Dependiente	25
2.4.2.1. Satisfacción Laboral.....	25
2.4.2.2. Cultura Organizacional	27
2.4.2.3. Clima laboral.....	28
2.5. Hipótesis	35
2.6. Señalamiento de variables de la hipótesis.....	35
2.6.1. Variable Independiente: Administración de Recursos Humanos.....	35
2.6.2. Variable dependiente: Clima Laboral	35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación	36
3.2. Modalidad básica de la investigación	36
3.2.1. Investigación bibliográfica.....	36
3.2.2. Investigación de campo.....	36
3.3. Nivel o tipo de investigación.....	36
3.3.1. Descriptiva	36
3.3.2. Exploratoria.....	37
3.3.3. Asociación de Variables.....	37
3.4. Población y muestra	37
3.5. Operacionalización de variables	38
3.5.1. Variable Independiente:	38
3.5.2. Variable dependiente:.....	39
3.6. Plan recolección de información.....	40

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados4.....	42
4.2. Verificación de la hipótesis	52
4.3.1. Modelo lógico	52
4.3.2. Modelo matemático.....	52
4.3.4. Recolección de datos y cálculos estadísticos	54
4.3.5. Calculo estadístico	55

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones57

5.2. Recomendaciones.....58

BIBLIOGRAFÍA 59

ARTÍCULO ACADÉMICO 64

RESUMEN EJECUTIVO..... 64

ABSTRACT 65

Introducción..... 66

Metodología..... 68

Análisis y discusión de resultados 70

Conclusiones..... 73

Bibliografía..... 74

ANEXOS 75

Anexo 1: Árbol de problemas..... 76

Anexo 2: Categorías fundamentales 77

Anexo 3: Constelación de ideas..... 78

Anexo 4: Encuesta..... 80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Misión, visión, objetivos.....	42
Gráfico 2: Capacitación y desarrollo.....	43
Gráfico 3: Reconocimientos.....	44
Gráfico 4: Desempeño.....	45
Gráfico 5: Tareas y responsabilidades	46
Gráfico 6: Trabajo en equipo	47
Gráfico 7: Toma de decisiones.....	48
Gráfico 8: Motivación	49
Gráfico 9: Esfuerzos.....	50
Gráfico 10: Ambiente de trabajo.....	51
Gráfico 11: Chi cuadrado	56

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Población y muestra	37
Cuadro 2: Operalización variable Independiente	38
Cuadro 3: Operalización variable Dependiente	39
Cuadro 4: Plan de recolección de información	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Misión, visión, objetivos.....	42
Tabla 2: Capacitación y desarrollo.....	43
Tabla 3: Reconocimiento	44
Tabla 4: Desempeño.....	45
Tabla 5: Tareas y responsabilidades	46
Tabla 6: Trabajo en equipo	47
Tabla 7: Toma de decisiones.....	48
Tabla 8: Motivación	49
Tabla 9: Esfuerzos.....	50
Tabla 10: Ambiente de trabajo	51
Tabla 11: Distribución chi cuadrado	53
Tabla 12: Frecuencia observada.....	54
Tabla 13: Frecuencia esperada	55
Tabla 14: Calculo chi cuadrado.....	55

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: La administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

AUTORA: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

TUTORA: Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación sobre “La administración de Recursos Humanos y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Indutexma en la ciudad de Otavalo, tiene como finalidad realizar una investigación para proporcionar información de cómo apoyar el mejoramiento continuo de procesos en el departamento de recursos humanos que influye en la intervención de los trabajadores y el compromiso con la organización orientados al alcance de objetivos y metas, ambigüedad, creatividad, cooperación, amabilidad facilitando el liderazgo e imponiéndose desafíos que eleven la confianza mutua entre todos los que conforman la organización; facilitando la comunicación efectiva y generando un clima laboral dinámico que estimule el desarrollo de actitudes positivas y excelentes comportamientos de trabajo, sintiéndose identificados mejorando su desempeño y ese sentimiento de pertenecía que permiten llevar a cabo sus tareas con eficiencia y eficacia. Esta enfoca en una metodología que tiene un enfoque bibliográfico y de campo, los niveles utilizados son el descriptivo porque permite analizar y procesar la información de manera ordenada y sistemática y exploratorio porque se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de la realidad investigada proponiendo soluciones alternativas que estimulen la satisfacción laboral.

Palabras clave: Recursos humanos, clima Laboral, liderazgo, actitudes positivas, desempeño, desarrollo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TOPIC: La administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

AUTHOR: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

DIRECTOR: Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

ABSTRACT

Research on "Management of Human Resources and Labor Climate employees of the company Indutexma in the city of Otavalo, aims to conduct research to provide information on how to support continuous improvement of processes in the human resources department that influences on employee involvement and commitment to the organization aimed at achieving objectives and goals, ambiguity, creativity, cooperation, kindness facilitating leadership and imposing challenges that increase mutual trust between all those who make up the organization; facilitating effective communication and creating a dynamic work environment that encourages the development of positive attitudes and behaviors excellent work, feeling identified improving their performance and that feeling of belonging that allow to carry out their tasks efficiently and effectively. This focuses on a methodology that has a bibliographic and field approach, the levels used are descriptive because it allows us to analyze and process information in an orderly and systematic and exploratory way because it is done with the aim of highlighting the fundamental aspects of reality investigated proposing alternative solutions to stimulate job satisfaction.

Keywords: human resources, labor climate, leadership, positive attitudes, performance, development.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones están enfocadas en la mejora continua de procesos que le permiten alcanzar objetivos organizacionales a través de recursos materiales, tecnológicos, financieros y principalmente el recurso humano siendo el principal motor para alcanzar el éxito en la organización, para lo cual es importante mantener un correcto ambiente clima laboral. El trabajo investigativo tiene como finalidad identificar La Administración de Recursos Humanos existente en la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura y de esta manera mejorar la calidad del trabajo, rendimiento y desempeño laboral, productividad y competitividad.

El presente trabajo investigativo consta de cinco capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad del proyecto de investigación.

El primer capítulo. El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo. El marco teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación filosófica, y legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

En el tercer capítulo. Engloba la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operalización de variables, las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

El cuarto capítulo. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis, su planteamiento, la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

El quinto capítulo. Conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se detallan los puntos claves en las conclusiones y recomendaciones a plantear en la propuesta.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de Internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

ARTÍCULO CIENTÍFICO O PAPER. Contiene: Resumen, introducción, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, bibliografía, anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Tema

La administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

A nivel mundial, la administración de recursos humanos ha creado una cultura innovadora siendo los recursos más competitivos en el mundo actual y constituyendo una ventaja sustentable con clientes internos y externos encaminados al logro de objetivos personales y organizacionales, el papel que ha adoptado la ARH hoy en día depende mucho de la preparación debido a que con una adecuada gestión del conocimiento pueden ser verdaderos agentes de cambio que conlleven al éxito de la organización, sin embargo actualmente múltiples empresas aun no adoptan estas nuevas concepciones que favorezca en el clima laboral, problematizando el cumplimiento de metas institucionales.

Los recursos humanos de la empresa lo constituyen los factores individuales, conocimientos, experiencia y motivación de sus empleados, por lo que la gestión de los mismos debe estar encaminada a desarrollar actividades que propicien el aprovechamiento y desarrollo de las cualidades humanas, que posibilite que dichos recursos se conviertan en una fuente de ventaja competitiva sustentable para la empresa. (Fleitas Triana, 2002, p. 2)

Innumerables empresas en el mundo al no acoger las concepciones sobre la administración de recursos humanos crean ciertas limitaciones no solo en el clima laboral, sino en la motivación, satisfacción laboral repercutiendo en la competitividad de la empresa, dificultando la productividad, el crecimiento y la sostenibilidad, así lo demuestra un estudio realizado en varias empresas en la provincia de Matanzas, Cuba basado en el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), red mundial de desarrollo establecida por las Naciones

Unidas para proporcionar los conocimientos, las experiencias y los recursos para ayudar a los países a forjar una vida mejor. Se diagnosticó en 11 entidades del territorio, lo cual arrojó resultados mostrando que el 81 % correspondientes a entidades bancarias, entidades vinculadas al Turismo y otros servicios, entidades productivas y la Dirección Provincial de Trabajo en el territorio presentan disfunciones en las áreas críticas del clima laboral, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, reciprocidad y participación, incidiendo negativamente en los resultados de su gestión económico – productiva a causa de diversos factores entre ellos la inadecuada administración de recursos humanos. No obstante, apenas el 19% logra obtener un clima adecuado empleando con éxito el perfeccionamiento empresarial

En el Ecuador en diversas empresas e instituciones no se ha desarrollado los sistemas de recursos humanos o de cierta manera se los ha implantado, pero están incompletos, no están integrados o son poco flexibles creando una insostenibilidad en los empleados, lastimosamente en nuestro país los departamentos de recursos humanos ejercen parcialmente estas necesidades que conciben sistemas deficitarios.

Los Recursos Humanos determinan el grado de éxito de la organización. Mejorar las contribuciones que efectúa el personal a la organización constituye una meta tan esencial y determinante que casi todas las compañías ecuatorianas (salvo las muy pequeñas) cuentan con un departamento de personal. (Villalba, 2002, p.25)

En la encuesta realizada por el INEC en las Unidades de apoyo y generadores de valor de la Zonal 6-Sur integrada a las provincias Azuay, Cañar y Morona Santiago se realizó el diagnóstico de Clima Laboral obteniendo como resultados más relevantes los siguientes: La Inestabilidad laboral es latente, es el mayor problema que perciben las personas que conforman la Zonal 6-Sur. El 86% de personal manifiesta que es felicitado en ocasiones, cuando culmina con éxito alguna actividad, los Jefes de Proceso y Proyecto no acostumbran a realizar feedback o retroalimentación a sus subalternos. El 81% del personal no tiene buena relación con sus compañeros.

En diferentes empresas se ha implementado gestores en recursos humanos, que se focalicen en el talento humano que es el principal promotor para el funcionamiento de la organización creando una nueva visión con personas capaces de adaptarse y crear un clima laboral adecuado que permita el desarrollo de la empresa, sin embargo, es un sistema reciente lo cual genera escasa motivación e insatisfacción laboral afectando el clima laboral.

En la Empresa Textil “Indutexma” del cantón Otavalo, el área de recursos humanos es un sistema que se ha incluido hace poco tiempo, desafortunadamente esto conlleva a que no tenga un adecuado funcionamiento, que impiden mejorar la potencialidad del trabajador desarrollando un clima laboral deficiente.

El Psicólogo Industrial Roberto Gamboa, Jefe de Recursos Humanos manifiesta “que la empresa busca tener un ambiente laboral oportuno; sin embargo hace más de un año y medio que el clima laboral no se ha medido, ni evaluado de igual manera no se ha implantado un sistema que permita estabilizarlo”, lo que genera que más del 60% de los colaboradores se desarrollen en un clima laboral inoportuno, generando insatisfacción en la organización

1.2.2. Análisis crítico

En la empresa “Indutexma”, de la ciudad de Otavalo la deficiente Administración de Recursos Humanos, perjudica el Clima Laboral, disminuyendo la producción, satisfacción, efectividad, la capacidad de pensar, analizar e implantar soluciones a problemas empresariales e interpersonales, forjando desacuerdos.

La insuficiente capacitación y desarrollo origina un estancamiento del talento humano desmejorando las competencias, destrezas y habilidades del trabajador que conlleva a una disfuncionalidad en el área de trabajo desaprovechando las potencialidades del trabajador y la inteligencia colectiva para el perfeccionamiento continuo de la organización.

La inexistencia de reconocimientos monetarios y no monetarios induce a la desmotivación en los trabajadores, al no considerarse sus necesidades emocionales

y materiales no desarrollan el sentimiento de pertenencia y compromiso con la organización influyendo totalmente en su comportamiento.

El inadecuado ambiente de trabajo genera un bajo rendimiento laboral teniendo como resultado la inconformidad e insatisfacción del trabajador influyendo de manera negativa en el funcionamiento de la empresa reflejando poca efectividad en los empleados y a nivel organizacional siendo nocivo para la productividad, rentabilidad y sostenibilidad.

La carencia de trabajo en equipo incita al incumpliendo de objetivos por parte de los trabajadores creando individualismo, malas relaciones interpersonales, poca comunicación asertiva que afecta a la calidad de desempeño en la organización.

1.2.3. Prognosis

En la actualidad, las empresas están enfocadas en potencializar el talento humano mejorando la calidad de vida, capaces de promover el desarrollo del trabajador a través de un clima laboral efectivo y estimulante, el factor humano es el principal activo de toda organización y cuidarlo genera beneficios ligados al rendimiento y satisfacción laboral, pero, de mantenerse una deficiente Administración de Recursos Humanos que incide en el clima laboral en los colaboradores de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura a futuro continuara enfrentándose a diversos conflictos laborales, interpersonales e institucionales generando un bajo desempeño de los colaboradores y al igual que el incumplimiento de tareas que conllevara a una baja rentabilidad y deficiente calidad de vida del trabajador.

Finalmente, no preocuparse del problema referido, genera características negativas como la falta de comunicación, incumpliendo de tareas y objetivos, ausentismo, desmotivación, provocando un continuo desgaste físico y mental, interviniendo directamente en la conducta del trabajador, es vital que la empresa tome conciencia acerca de la importancia de mantener un buen clima laboral ya que puede generar cambios críticos que perjudiquen la productividad, rentabilidad y sostenibilidad.

1.2.4. Formulación del problema

¿De qué manera incide la Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral de la empresa “Indutexma”, del cantón Otavalo, provincia de Imbabura?

1.2.5. Preguntas directrices

¿Cuál es la situación actual de la Administración de Recursos Humanos en la empresa “Indutexma”, del cantón Otavalo, provincia de Imbabura?

¿Qué elementos importantes influyen en el Clima Laboral de la empresa “Indutexma”, del cantón Otavalo, provincia de Imbabura?

¿Qué aportes científicos e investigativos existen en cuanto al problema la Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral de la empresa “Indutexma”, del cantón Otavalo, provincia de Imbabura?

1.2.6. Delimitación del problema

1.2.6.1. Delimitación del contenido

La investigación se realizó:

Campo: Psicología Industrial

Área: Organizacional

Aspecto: administración de Recursos Humanos / Clima Laboral

1.2.6.2. Delimitación espacial

El siguiente trabajo se efectuara en la empresa “Indutexma” con la siguiente ubicación:

Parroquia: San Luis

Cantón: Otavalo

Provincia: Imbabura

1.2.6.3. Delimitación temporal

La investigación comprende el periodo Abril – septiembre 2016

1.3. Justificación

La presente investigación reviste de **importancia**, porque permitirá establecer una metodología adecuada para que exista un excelente clima laboral de los colaboradores, llegando a mejorar su nivel de eficiencia, eficacia, habilidades, conocimiento y capacidades, combinando sus talentos en diferentes áreas y a la misma vez descubriendo nuevos talentos tanto en lo profesional como en lo personal, beneficiando principalmente en la productividad de la Empresa.

El **interés** de esta investigación es lograr que el personal de la Empresa llegue a sentirse parte primordial de la misma, al igual de valorar y motivar tanto a nivel profesional como a nivel personal estableciendo así un clima laboral muy agradable en la organización, mejorando la administración en el departamento de recursos humanos.

Es **factible** el desarrollo del presente trabajo investigativo ya que se tiene el respaldo del gerente de la Empresa, disponibilidad de fuentes de información, recursos tecnológicos y financieros, materiales y herramientas necesarias para cumplir con la investigación, siendo totalmente ejecutable.

Gracias al interés mostrado por el gerente de la empresa, en apoyar el desarrollo de esta investigación, tornándose en un proyecto viable en el cual los **beneficiarios directos** serán los trabajadores de la empresa, debido a que serán directamente favorecidos por el cambio desde su actitud en lo personal y lo profesional, además los **beneficiarios indirectos** serán los clientes que obtendrán productos de calidad y quedarán completamente satisfechos.

La aplicación de la presente investigación será de gran **utilidad** para mejorar notablemente la administración de los recursos humanos, potencializando las ventas, la rentabilidad y la motivación; aprovechando al máximo el desempeño laboral en sus puestos de trabajo.

La investigación propuesta representa un **impacto** a nivel social ya que a través de la innovación de procesos y métodos en la administración de recursos humanos se aumentara tanto el desempeño laboral como la calidad de vida de los trabajadores.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Investigar la incidencia entre la Administración de Recursos Humanos y el Clima Laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

1.4.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual de la Administración de Recursos Humanos de la empresa “Indutexma”.
- Determinar el clima laboral en el que se desenvuelven los empleados de la institución
- Elaborar un artículo académico para validar la investigación y generar alternativas de solución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Una vez revisado el repositorio de las diferentes universidades del país con relación a las variables de estudio: la administración de recursos humanos y el clima laboral, parten de este antecedente la investigación.

Tema: “Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A”

Autora: (Criollo, 2012)

Tutor: Dr. Jorge Herrán

Objetivos:

Determinar si el clima laboral influye directamente en la de rotación del personal motorizado en la empresa Sodetur S.A

Identificar el clima laboral en el que se desenvuelve el personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.

Conocer el índice de rotación del personal motorizado que se presenta en la empresa SODETUR S.A.

Conclusiones

De acuerdo a la investigación los resultados que podemos concluir que efectivamente existe una incidencia importante del Clima Laboral en la Rotación de personal de la empresa investigada, SODETUR S.A.

El Clima Laboral de la empresa es considerado inadecuado, especialmente en cuanto a la estabilidad y seguridad del personal.

La investigación nos dio a conocer que en general el personal operativo motorizado no lleva una buena relación con el supervisor o jefe.

Hay que recalcar que el clima laboral en cuanto a motivación y comunicación se encuentran en un nivel adecuado.

La medición de Clima Laboral denotó una gran predisposición y colaboración por parte del personal, por sentirse tomados en cuenta en el desarrollo de la empresa.

Los índices de rotación en la Empresa se encuentran en un nivel negativo considerándolo inadecuado con un -1,20 de desvinculaciones del personal.

El departamento de Recursos humanos facilito la investigación gracias a su colaboración proporcionándonos información del clima laboral y rotación de personal

Tema: La administración de recursos humanos y la productividad en la empresa INDUACERO Industrias de Acero del Ecuador Cía. Ltda.

Autor: (Armas G., 2015)

Tutor: Dr. José Viteri

Objetivos

Determinar la incidencia de la administración de recursos humanos con la productividad de la empresa Induacero Cía. Ltda. para el mejoramiento de la competitividad mediante una correcta administración de recursos humanos.

Diagnosticar el estilo gerencial de la administración de recursos humanos en Induacero Cía. Ltda. para la implementación de mejoras en la gestión de recursos humanos. Determinar el crecimiento productivo de la empresa Induacero Cía. Ltda. durante el periodo 2010 – 2013 para la generación estrategias que permitan el aumento de la productividad de las misma.

Aplicar una herramienta gerencial adecuada en la empresa Induacero Cía. Ltda. para la implementación de estrategias que otorguen una visión global de la empresa.

Conclusiones

Una vez concluido el trabajo de investigación y analizado cada uno de los aspectos del mismo, se establecieron las siguientes conclusiones: Es de gran importancia establecer un procedimiento que ayude a los directivos de INDUCAERO a medir el desempeño de los trabajadores y corregir falencias dentro de la administración de recursos humanos.

La empresa de INDUCERO no cuenta con planes de capacitación lo cual de cierta manera afecta al desempeño laboral.

La experiencia, habilidad y capacitaciones de los trabajadores de INDUCERO no se están evaluando, por lo cual están ejerciendo funciones que no les corresponde, y, el desempeño se torna deficiente y carece de control.

La administración de recursos humanos no posee los conocimientos necesarios para la conducción exitosa del talento humano a través de implementación de actividades necesarias para selección, evaluar y mantener motivado al personal.

Las capacitaciones no deben verse como un gasto, más bien como un beneficio a corto plazo ya que es un método efectivo que responde a las necesidades empresariales para fortalecer el talento humano y mejorar la productividad de los trabajadores y por ende empresarial. 90

La capacitación del personal operativo es necesaria en cada área de trabajo debido a que el personal requiere de nuevos conocimientos para mejorar su desempeño y manejo de la maquinaria de manera eficiente.

La productividad parcial considerando solo el insumo humano de la empresa del año 2013 al 2014 ha tenido un crecimiento mínimo, sin embargo, la productividad factor total y total han decrecido de año a año, lo cual es alarmante considerando que la productividad refleja como la empresa está administrando los recursos.

Tema: “Cómo influye el Clima Laboral en la Motivación de las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana (GADMFO)”

Autora: (Méndez, 2012)

Tutor: Dr. Luis Sarabia López

Objetivo

Determinar el Clima Laboral actual y cómo éste influye en la motivación de las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, para tomar las respectivas acciones correctivas.

Diagnosticar el Clima Laboral en el Departamento de Desarrollo Humano.

Identificar y describir los factores que afectan el Clima Laboral actual en las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Proponer acciones correctivas que permitan fortalecer el Clima Laboral en el Departamento investigado.

Conclusiones

El Clima Laboral del departamento de Desarrollo Humano del GAD. Municipal Francisco de Orellana no es el adecuado para el crecimiento de la institución, pues se evidencian importantes problemas, especialmente lo referente a Moral y satisfacción, Toma de decisiones y Solución de conflictos.

La Motivación en las y los trabajadores del departamento de Desarrollo Humano no es la adecuada para el desarrollo de sus actividades, más aun siendo el departamento encargado de impulsar el desarrollo y crecimiento del capital humano.

Los dos aspectos anteriores permiten concluir que el departamento estudiado y la institución en general necesitan de manera urgente establecer estrategias y procesos de gestión del Talento Humano.

Los niveles de motivación que presenta el personal son muy bajos en todo el departamento, especialmente en la población del género masculino a la hora de intervenir en la toma de decisiones y delegación de funciones, lo cual es un aspecto que necesita urgente intervención.

El tipo de Clima Laboral que se evidencia en la institución es de tipo Autoritarismo Paternalista, ya que las decisiones son adoptadas en los niveles superiores de la municipalidad evidenciándose las relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica.

2.2. Fundamentación filosófica

Esta investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma CRÍTICO-PROPOSITIVO, Crítico porque busca y cuestiona el problema de investigación La Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral partiendo de la realidad de los colaboradores de la Empresa Textil “Indutexma” del cantón Otavalo provincia de Imbabura y Propositivo, porque se considera que no debe limitarse a una simple observación de los hechos, sino a un análisis, interpretación y comprensión, que sea alcanzada por la coparticipación de los involucrados buscando alternativas de solución. (Naranjo, 2005)

2.3. Fundamentación legal

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR

OBJETIVOS PARA EL BUEN VIVIR

OBJETIVO 6. GARANTIZAR EL TRABAJO ESTABLE, JUSTO Y DIGNO, EN SU DIVERSIDAD DE FORMAS

Garantizamos la estabilidad, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, sin excepciones, para consolidar sus derechos sociales y económicos como fundamento de nuestra sociedad.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR

TÍTULO III

DE LOS DERECHOS, GARANTÍAS Y DEBERES

CAPÍTULO 4

DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

SECCIÓN SEGUNDA

DEL TRABAJO

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

CÓDIGO DE TRABAJO

PARÁGRAFO 7MO.

DE LA DIRECCIÓN DE EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS

Art. 556.- De sus funciones. - Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

- Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;
- Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación;
- Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales;
- Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Variable independiente

2.4.1.1. Administración de Recursos Humanos

2.4.1.1.1. Definición

Según (Mondy, 2010, p. 4) La administración de recursos humanos *“implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales”*. Es el activo más valioso de la organización siendo un proceso constante que conlleva al cumplimiento de metas y objetivos a través de la elaboración de normas, reglas, procedimientos, planes y pronósticos que constituye una labor importante porque desarrolla la producción e incrementa el rendimiento de la organización.

Refiere a la practicas y a las políticas necesarias para mejorar los asuntos que tiene que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trazo justo para los empleados de la organización. (Dessler & Varela, 2011, p.6)

Es un elemento clave, siendo un proceso permanente vinculado al rendimiento de los colaboradores de la organización encargado de apoyar el crecimiento personal y profesional el cual se compone del buen manejo del capital humano aprovechando sus conocimientos, capacidades y habilidades, manteniendo así un equilibrio dinámico en su entorno basándose en el proceso de contratación de personas, entrenarlos, compensarlos, desarrollando políticas relacionadas con ellos y desarrollando de estrategias para retenerlos

(Vargas Zuñiga, 2004, p. 2) manifiesta que la administración de recursos humanos *“se encarga de todo lo relativo a reclutamiento, selección, contratación, adiestramiento, capacitación, retribución y motivación de los colaboradores de modo que resulte productivo y rentable lo invertido en la empresa”*. La administración de recursos humanos son las estrategias y procedimientos para gestionar adecuadamente al personal a fin de que estos logren desarrollar todo su potencial, para que la organización alcance el máximo beneficio posible,

favoreciendo la eficiencia, eficacia, el control y la igualdad de oportunidades para todos los que trabajan en la empresa garantizando que existan colaboradores integrados al trabajo y mejorando cada vez más la sostenibilidad y productividad.

2.4.1.1.2. Propósito de la administración de recursos humanos

El propósito de la administración de recursos humanos es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas de que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este es el principio rector del estudio y la práctica de la administración de recursos humanos. (Wherther & Davis, 2008, p. 12)

Una organización está compuesta por recursos materiales, tecnológicos, financieros y humanos. Los recursos humanos es el eje medular de la organización que apoyan al desarrollo y competitividad de las empresas, el capital humano debe tener en cuenta cual es la misión, visión y valores de la empresa, es decir para que existe la organización y hacia dónde va, tomando en cuenta que estos tres propósitos estratégicos son de gran impacto y relevancia, dejando claro que el control del crecimiento no solo se encuentra en el mercado sino en la productividad que se va desarrollando con la ayuda de los colaboradores que están encaminados a desempeñarse satisfactoriamente en su área de trabajo contribuyendo al cumplimiento de sus miras y como tal al desarrollo de la organización.

2.4.1.1.3. El área de la Administración de Recursos como responsabilidad de línea y función de staff

Diferencias entre la responsabilidad de línea y función de staff:

La responsabilidad de línea está autorizada para a dar órdenes, la autoridad es el derecho de tomar decisiones y dirigir el trabajo de otros, la función de staff está autorizada para ayudar y asesorar a los gerentes de línea, de manera que estos logren sus metas. (Dessler & Varela, 2011, p.23)

La responsabilidad de línea es ocupada por los mandos altos quienes son encargados de la toma de decisiones y del control de sus subordinados a cargo, refiriéndose a los derechos esenciales a un puesto directivo para dar órdenes y

esperar que las ordenes sean obedecidas, dirigiendo el trabajo de los empleados enfatizándose en la función organizativa que contribuye directamente al logro de los objetivos organizacionales.

La función de staff es el área de orientación a los mandos altos, medios y bajos, es considerado como un personal de apoyo, asistencia y asesoramiento encargados de aconsejar a los gerentes de línea en el cumplimiento de sus objetivos básicos; sin embargo, necesitan trabajar con sinergia para tener éxito.

2.4.1.1.4. Objetivos de la Administración de Recursos Humanos

1. Crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización.
2. Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo y satisfacción plena de las personas, y para el logro de los objetivos individuales.
3. Lograr eficiencia y eficacia por medio de las personas. (Chiavenato I. , 2011, p. 104)

Los objetivos de la administración de recursos humanos están plasmados en base a los objetivos organizacionales, personales y sociales, satisfaciendo necesidades, aspiraciones, valores y el desarrollo de los empleados manteniendo solida a la estructura organizacional, con una fuerza de trabajo capaz y motivada, creando un ambiente favorable y conductor mediante el mantenimiento de las buenas relaciones humanas, la proporción de oportunidades de crecimiento individual, grupal y organizacional (autorrealización), beneficiosos, prestigio, reconocimiento seguridad, a fin de asegurar la integración de las personas guiados hacia y para el logro de los objetivos de la organización alcanzo la eficiencia, eficacia, efectividad y productividad.

2.4.1.1.5. El área de Recursos Humanos como proceso

Integrar, organizar, retener, desarrollar y controlar a las personas son cinco procesos íntimamente interrelacionados e interdependientes. Por su interacción todo cambio en uno de ellos, ejerce influencia en los demás, la cual realimentara nuestras influencias y así sucesivamente, con lo que genera ajustes y acomodados en todo el sistema. En una visión sistémica los cincos

procesos se consideran subsistemas de un sistema mayor.
(Chiavenato I. , 2011, p. 100).

A continuación, se detallan los cinco procesos básicos de la administración de recursos humanos.

1.- Integrar

Consiste en atraer candidatos para que sean parte de la organización, y de esta manera distinguirse con personas idóneas alcanzando la efectividad las cuales son:

- **Reclutamiento de personal.**

(Mondy, 2010) *“Es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades adecuadas de manera que presente su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.”* Se enfatiza en la recolección de individuos aptos para un cargo vacante, el mismo es difundido a través de diversos medios de comunicación como el internet y anuncios en el periódico que son los más utilizados en el mundo y de esta manera abastecerse de sujetos para que de esta manera se pueda llevar a cabo el proceso de selección.

El reclutamiento puede presentarse de dos maneras:

Reclutamiento interno se lo realiza en la misma empresa, identificando empleados que sean capaces de ocupar el nuevo cargo, se lo realiza a través de las bases de datos, medio por el cual ayuda a identificar el talento internamente y se procese a realizar la oferta de empleo.

El reclutamiento externo se lo realiza abiertamente para atraer a cualquier persona que no pertenezca a la organización, atraído por las diferentes técnicas de reclutamiento.

- **Selección de personal**

(Alles, 2000, p. 115) afirma *“Es una actividad de clasificación donde se escoge aquellos que tengan mayor probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización y el perfil”*. Una vez realizado el

reclutamiento, se compara los requerimientos del puesto con el perfil de los individuos que se presentan, si los requisitos del puesto son mayores a los que muestra el candidato se lo evalúa como no idóneo, si están en igualdad se lo considera apto para el cargo y en el caso de que su perfil muestre más de lo que necesita el puesto es sobre calificado.

En el proceso de selección se escoge las técnicas apropiadas para elegir a los candidatos como la entrevista, aplicación de test psicológicos, pruebas de conocimientos de acuerdo al cargo y toma de decisiones. Una vez realizados estos procedimientos se continúa con la evaluación de resultados y el proceso final que es la elección del candidato.

2.- Organizar

Consiste en las tareas, actividades y obligaciones que deben realizar las personas en la organización, es decir el lugar en donde serán colocados se encuentra inmersos en la organización son:

- **Diseño de puestos**

(Chiavenato, 2011) Afirma *“Es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales de un ocupante”*

El puesto está vinculado con la persona y la organización, es decir el área de recursos humanos debe realizar una planeación efectiva, con un enfoque global que permita el desarrollo de la persona.

- **Descripción y análisis de cargos**

(Editoriales Vertice, 2008, p.38) define a la descripción de cargos como *“el proceso en el cual se elabora una estructuración del trabajo, y se asignan unas actividades de trabajo concretas para alcanzar determinados objetivos de la organización”* a su vez define al análisis de cargos como *“el procedimiento en el cual, mediante la observación y el estudio, se codifica y se procesa la información relativa al contenido de los puestos y los elementos que lo componen, junto con la*

determinación de atributos a dichos puesto”. Estos procesos ayudan al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La descripción se preocupa por el contenido del puesto, es decir: que, como, cuándo, dónde y por qué el colaborador realiza sus actividades, plasmado en deberes y responsabilidades, mientras que el análisis pretende estudiar y analizar las condiciones de trabajo, requisitos intelectuales, responsabilidades que el puesto exige para que sea desempeñado apropiadamente.

En otras palabras, la organización debe determinar la naturaleza exacta de un trabajo, consta de dos partes: la primera es la descripción del trabajo que consiste en la descripción de las funciones de los empleados, tareas y responsabilidades asociadas con el trabajo y la segunda es la especificación del puesto que consiste en una lista de cualidades clave para realizar el trabajo en términos de educación, habilidades y experiencia.

- **Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro. (C.E.E.I GALICIA, 2010, p.73)

Es un proceso continuo el cual busca que el desempeño de la organización se incremente mediante la valoración a cada empleado a través de su rendimiento en función de las actividades que realiza, siendo una manera objetiva de determinar si el empleado ha cumplido o no con las expectativas, permite detectar cuáles son los puntos fuertes y débiles del trabajador, generando si es necesario planes de desarrollo de metas y objetivos, fomentar la mejora del rendimiento, identificar necesidades de formación y capacitación y de qué manera aportan al desarrollo de la organización.

3.- Mantener

Se fundamenta en retener a los empleados en la empresa y mantener la fuerza de trabajo motivada las cuales son:

- **Remuneraciones**

(Mondy, 2010) *“Es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios”* Hace referencia a los sueldos y salarios, es el dinero que el trabajador percibe por sus servicios prestados, debe ser digno, justo y equitativo con el puesto de trabajo con la finalidad de atraer, retener y motivar al personal.

- **Calidad de vida en el trabajo**

(Maristany, 2007, p. 23) *“Se refiere a las condiciones del ambiente laboral en todos sus aspectos respecto de las personas”* Darle una buena calidad de vida en el trabajo al empleado no solo depende del espacio físico en el que se desempeña sino de cómo están motivados y recompensados por su contribución. Son aspectos que tiene una organización para promover la satisfacción de las personas, una persona con una buena calidad de vida se maneja con buenos líderes, buen trato, con procesos o planificaciones claras, buenos equipos de trabajo y una buena comunicación interpersonal desarrollando el potencial humano que conlleve a una alta productividad

- **Seguridad e Higiene laboral**

(Lopez Chanez, Ferrer Guerra, & Casique Guerrero , 2011) *“Se refiere a proteger la integridad física y mental del trabajador, proporcionando los equipos y medidas de seguridad requeridas, así como garantizar un ambiente físico adecuado que permita y desempeño seguro.”* En todo trabajo existen condiciones de riesgo que ponen en peligro a los empleados es importante detectar los riesgos laborales evaluarlos y decidir si hay que tomar medidas preventivas. Proteger al colaborador, maquinarias y equipos, son prioridades para prevenir accidentes laborales y de esta manera conservar la salud del trabajador brindando confianza y generando un buen desempeño que eleve la productividad y efectividad en la organización.

4.- Desarrollo

Consiste en la formación, capacitación y posibilidades de desarrollo que se le da al empleado en la organización.

- **Capacitación y desarrollo**

(Mondy, 2010) Afirma que “*Constituye la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de los empleados y el desempeño organizacional.*” La capacitación es la solución necesaria para la competitividad que consiste en el desarrollo del trabajador por medio del adiestramiento, capacitaciones, actualización de conocimientos, desarrollo de habilidades y competencias, mediante cursos seminarios talleres que los tenga motivados y de estar manera potencializar el capital humano como un mecanismo de crecimiento y dinamismo.

5.- Control

Es el último proceso administrativo que consiste en tener una base de datos de todos los empleados de la organización para registrar y controlar al personal.

- **Base de datos**

(Tejedo & Iglesias, s/f, p. 245) Señalan que “*Con ellas podemos almacenar una serie de datos relativos al personal de la empresa, pudiendo realizar sobre ellos cualquier tipo de consultas o informes*”. Son datos organizados sistemáticamente que permiten generar una nueva información mediante diversos procesos a partir de la información del personal de la empresa, se le puede otorgar diversos usos a nivel organizacional, en donde la información se encuentra de manera clara y ordenada.

2.4.1.2. Comportamiento organizacional

2.4.1.2.1. Definición

Para (Franklin Fincowsky & Krieger, 2012) al comportamiento organizacional se lo entiende como:

Un campo interdisciplinario que aporta valiosos elementos de juicio para que las organizaciones comprendan la conducta individual y las relaciones que se establecen básicamente entre personas que conviven como compañeras o en un plano superior subordinado. Además, permite examinar las relaciones que se dan tanto en grupos formales e informales como en equipos de trabajo, y conocer el

desempeño de la organización como un sistema integrado. (Franklin Fincowsky & Krieger, 2012, p. 15)

Muchos factores entran en juego al interactuar el individuo y grupos con las organizaciones, el comportamiento organizacional intenta comprender y formar estos factores, es decir pretende desarrollar las competencias de los trabajadores sin importar los diversos orígenes y valores culturales con la finalidad de trabajar en sinergia de manera efectiva, eficiente y lograr los diferentes objetivos organizacionales lo que permite a la organización adaptarse con éxito a las circunstancias cambiantes.

(Newstrom, 2011) Define al comportamiento organizacional como:

El estudio sistemático y aplicación cuidadosa del conocimiento sobre la forma de cómo la gente, individuos y grupos actúa en las organizaciones. Se esfuerza por identificar formas en el que la gente actúa con mayor eficacia. El comportamiento organizacional es una disciplina científica, a cuya base de conocimientos se agrega todo el tiempo un gran número de estudios de investigación y avances conceptuales. Es también una ciencia aplicada, en tanto la información sobre prácticas eficaces en una organización se extiende a muchas otras. (Newstrom, 2011, p. 3)

Podemos concluir que el comportamiento organizacional es un campo de estudio que comprende cual es la manera de actuar y proceder de los individuos en los diferentes escenarios, es decir el nivel de interacción individual, grupal y con la organización, con la finalidad de utilizar toda esta información para realizar mejoras, aumentar la productividad y competitividad.

2.4.1.2.2. Características del Comportamiento Organizacional

(Franklin Fincowsky & Krieger, 2012) Manifiestan que el comportamiento organizacional tiene las siguientes:

Como campo de estudio de los que las personas hacen en las organizaciones y de cómo repercute su conducta en la dinámica y forma de equilibrar el trabajo en su crecimiento y en la búsqueda de objetivos y metas personales y profesionales: El C.O

1. Es multidisciplinario

2. Representa un método para promover la transmisión de ideas, de formación y de emociones de manera clara y abierta
3. Constituye un mecanismo de retroalimentación para ajustar y mejorar las condiciones de trabajo
4. es una forma de identificar y entender cómo influyen los valores relacionados con el trabajo en las decisiones de la organización
5. Es la vía para aplicar métodos y tecnologías que faciliten una efectiva toma de decisiones
6. es la alternativa para evaluar el desempeño de los diferentes niveles de la organización, y emprender las acciones correctivas necesarias.
(Franklin Fincowsky & Krieger, 2012, p. 10)

El comportamiento organizacional maneja un proceso sistémico, organizado que busca que las personas desplieguen todo su potencial, interactuado en los diferentes espacios en los que está en constante desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias ayudando al funcionamiento efectivo de la organización alcanzando un alto desempeño y satisfacción laboral

2.4.1.2.3. Niveles del Comportamiento Organizacional

Igualmente (Franklin Fincowsky & Krieger, 2012) expones tres niveles:

Nivel de individuos.- visualiza el comportamiento organizacional de un individuo como parte integrante de la fuerza laboral de la organización.

Nivel de Grupos y equipos.- enfoca el comportamiento de la organización de acuerdo con la habilidad de sus miembros para desarrollar, dirigir y apoyar grupos que permiten alcanzar las metas organizacionales

Nivel del sistema organizacional.- considera el comportamiento organizacional como una forma de analizar el desempeño de una entidad social orientada a la consecución de metas a través de un sistema coordinado estructurado y vinculado con el entorno.
(Franklin Fincowsky & Krieger, 2012, p. 11)

Podemos afirmar que los tres niveles están articulados, en el nivel individual la persona tendrá un comportamiento dependiendo del tiempo que esté en la organización, de su formación, competencias y cultura al igual que de la motivación que reciba, el rendimiento de un individuo se basa en el deseo o la voluntad que

tenga para desempeñar sus distintas funciones y lograr objetivos; en el nivel grupal es la interacción que tienen los integrantes compartiendo ideas, habilidades para alcanzar los objetivos en común, las personas constituyen el sistema social interno dentro la organización; el nivel organizacional se refiere a la empresa como algo global, desde cómo está estructurada, normas, políticas que vinculan a una técnica de trabajo basada en sus objetivos principales alcanzado la excelencia a través de la división del trabajo y la coordinación de actividades.

2.4.1.3. Desarrollo organizacional

Es una estrategia administrativa adoptada para lograr un cambio planeado de la organización, que se centra en los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional, tomando como punto de partida a las personas y se orienta hacia las metas, estructura o técnicas de la organización. (Audirac, 1994, p. 16)

Esta centrado en gestionar el cambio positivo, que a través de la cultura de la organización hace incapie en un proceso a corto, mediano o largo plazo dirigido al mejoramiento del aprendizaje, resolución de conflictos y problemas, procesos de visión, empoderamiento, relaciones interpersonales, etc. que recupera la capacidad de adaptación, productividad, eficacia y una mejor calidad de la vida laboral.

Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia. (Hernandez, Gallarzo, & Espinoza, 2011, p. 5)

Es imposible llevar a cabo un cambio sostenible, sin la colaboración de todos los involucrados. El D.O es una estrategia que a través de una gestión continua pretende dar solución a los problemas por los que atraviesa la organización mediante un cambio planeado, dirigido por un agente de cambio (facilitador), el cual requiere habilidades en el trabajo con individuos, grupos y organizaciones, desarrollando

procedimientos y estrategias para que la organización pueda adaptarse fácilmente a los vientos de cambio, avances tecnológicos y fuerzas competitivas.

2.4.1.3.1. Características del desarrollo organizacional

(Montufar Guizar, 2013) Señala las siguientes características:

- Es una estrategia educativa planeada
- El cambio está ligado a las exigencias que la organización desea satisfacer,
- Se fundamenta en la conducta humana.
- Los agentes de cambio o consultores por lo regular son externos, aunque una vez que se ha implantado el programa pueden ser personal de la organización.
- Implica una relación cooperativa entre el agente de cambio y la organización.
- Los agentes de cambio comparten un conjunto de metas normativas.

El D.O tiene un enfoque interdisciplinario basado en el comportamiento de la organización, promoviendo la colaboración entre los líderes y los colaboradores con un enfoque humano y social siendo los pilares importantes para el logro de objetivos; fijando metas, crecimiento, revitalización e identidad. Se considera una estrategia de alto alcance para la gestión del cambio dejando claro que para poder adaptarse rápidamente a los vientos de cambio es necesario mantener un entorno dinámico para elevar la productividad, sostenibilidad y efectividad.

2.4.2. Fundamentación Teórica Variable Dependiente

2.4.2.1. Satisfacción Laboral

Para (Rosllo, Velázquez, & Marrero, 2012) la satisfacción laboral se define como:

La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basándose ésta en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Estas actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser. (Rosllo, Velázquez, & Marrero, 2012, p. 6)

La satisfacción en el trabajo se refiere a las actitudes positivas o disposiciones emocionales que tiene el colaborador a través de su trabajo, está ligado al rendimiento laboral, el cual depende de que tan incentivado se encuentre volviéndose más servicial y teniendo buenas relaciones con sus compañeros e incentivando el trabajo en equipo.

(Davis & Wright, 2003) 70 señalan que la satisfacción laboral “*representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben*”. Los empleados satisfechos entregan su mejor nivel en la organización y afloran el sentimiento de pertenencia hacia su trabajo en donde son totalmente leales a su organización y se adhieren a ella incluso en las peores escenas, la satisfacción es esencial para elevar la productividad y como tal generar buenos ingresos para la organización.

2.4.2.1.1. Factores que contribuyen a la satisfacción Laboral

Fuentes de satisfacción en el puesto de trabajo

Las fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo varían de una persona a otra. Las fuentes que se consideraron importantes para muchos empleados incluyen el reto del trabajo, el grado de interés de las labores para la persona, el grado de actividad física necesaria, las condiciones de trabajo, los tipos de estímulos que la organización brinda (por ejemplo, el nivel de remuneración), la naturaleza de los compañeros, etc.

Relación con el comportamiento en el trabajo

Las posibles relaciones entre la satisfacción en el trabajo y los diversos comportamientos que se dan en él y otros resultados en el lugar donde se lleva a cabo, son de interés particular para los gerentes. El sentido común indica que la satisfacción en el trabajo conduce de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas. (Un trabajador contento es un buen trabajador.) Sin embargo, numerosos estudios han demostrado que con frecuencia no existe un vínculo sencillo, directo, entre las actitudes y el desempeño en el trabajo. (Hellriegel & Slocum, s/f, p. 154)

El trabajo es un aspecto muy importante en la vida de las personas, debido a que en el pasan la mayor parte de su tiempo, los diversos factores que intervienen en la satisfacción laboral son cruciales para mejorar la productividad y el rendimiento de los trabajadores, dando un buen ambiente de trabajo, la satisfacción en el trabajo también implica hacer el trabajo que a uno le gusta y de esta manera ser recompensados adecuadamente por los esfuerzos realizados el mismo que provoca entusiasmo y felicidad,

2.4.2.2. Cultura Organizacional

(Newstrom, 2011, p. 81) *“Es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización, es intangible, pues no se ve ni se toca, pero está presente y es permanente.”* Una organización es como una familia que tiene usanzas, costumbres, creencias y formas de hacer sus cosas, tiene su propia liturgia con la que afronta situaciones, maneja conflictos como se interrelacionan las personas, parte con una cantidad de estrategias que establecen normas y valores.

(Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, p.38) *“Es lo que los empleados perciben y como esta percepción crea aun patrón de creencias, valores y expectativas”*. Son aspectos basados en como se ve la organización y de cómo se maneja día a día, usualmente es protegida por sus miembros y se va fortaleciendo a través del liderazgo, establece las pautas sobre las cuales deben trabajar definiendo el comportamiento dentro del entorno laboral. Usada también como una herramienta de gestión para motivar a las personas.

2.4.2.2.1. Elementos de la cultura organizacional

Misión, visión. Objetivos

Es importante que los miembros tengan claros estos tres aspectos que definen a la organización, resuelven el tema de la identidad, reflejan claramente cómo se diferencia del resto, alinea a la organización y facilita el proceso de planificación, son energizantes y le da forma a los objetivos de largo plazo, representado el camino que va construyendo la empresa y encaminada a metas bien definidas

Sistema de valores

Expresa la manera o la forma de como el empleado debe trabajar en la organización, convirtiéndose en una guía dirigida al cumplimiento de metas, deben ser elaborados de modo que integren a todos y cada uno de los colaboradores de la organización

Hábitos de trabajo

Se refiere a como se realizan las diferentes actividades en la organización, desde como es el trato a los empleados si forman o no parte de la toma de decisiones, como trata a los clientes externos, que tan efectivos son los canales de distribución y que tan favorables son las relaciones interpersonales entre los empleados fijando hábitos que conllevan a la satisfacción laboral.

2.4.2.3. Clima laboral

2.4.2.3.1 definición

(Gan & Tigrine, 2006)Definen al clima laboral como:

Un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza... sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral. (Gan & Tigrine, 2006, p. 12)

La organización está conformada por diversos factores que establecen el clima laboral, es decir la atmosfera en la que los trabajadores se desempeñan, que va desde ciertas creencias, valores compartidos, comportamientos característicos, hasta patrones de comportamiento que son los que lo determinan. Tiene un gran impacto en los trabajadores y puede afectar los niveles de satisfacción laboral, motivación y elevar el nivel de estrés en los empleados. Generalmente en cada departamento o área se establece un tipo de ambiente los cuales denotan el clima general de toda la empresa

Para Méndez (citado por Garcia & Ibarra, s/f) al clima organizacional se lo entiende como:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (Garcia & Ibarra, s/f, p.108)

El clima organizacional influye totalmente en el éxito de la organización, tiene una gran influencia en la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores, además se puede definir como las percepciones que tienen los empleados ante diversas rutinas organizativas que se presentan en la organización como experiencias, practicas, actitudes, comportamientos que son recompensados. Promover el clima fortalece la organización, retiene personal, eleva la productividad, se mantiene la sostenibilidad y crece la rentabilidad.

Para (Chiavenato I. , 2001) el clima laboral es:

Se refiere a las propiedades de la motivación en el ambiente organizacional, es decir, a los aspectos internos de la empresa que conducen a despertar diferentes clases de motivación en los miembros. Si el ambiente organizacional permite satisfacer las necesidades individuales de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse favorable y positivo; si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo. El clima organizacional puede percibirse dentro de una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc., de acuerdo con la manera como cada participante realiza sus transacciones con el ambiente organizacional, y pasa a percibirlo en función de éstas. (Chiavenato I. , 2001, p. 314)

Al hablar de clima podemos referirnos al estado anímico de la empresa, haciendo un hincapié en las percepciones de los trabajadores basados en su trabajo, lo cual determina el buen o mal clima organizacional rodeado de factores internos y externos que permiten diagnosticar el grado de pertenencia que tienen los empleados con la organización, contribuye al bienestar de los empleados es decir que tan motivados se encuentran y como se siente el empleado en su trabajo, si se encuentra totalmente motivado tendrá actitudes positivas, interés, colaboración, si la motivación es baja tendrán frustración e insatisfacción.

2.4.2.3.2. Características del clima laboral

Las características del clima organizacional se enfatizan en la motivación de los trabajadores y su comportamiento en la organización generando diversas consecuencias para la misma.

Litwin y Stinger sustentan nueve dimensiones que explican la existencia del clima laboral en una determina empresa.

a) Estructura

Es la percepción que tienen los trabajadores en base a las estrategias, procesos y características de la empresa incluye la división del trabajo y la jerarquía de autoridad y responsabilidad entre las personas que trabajan en ella.

b) Responsabilidad (Empowerment)

Se refiere al sentimiento de independencia de los trabajadores que tienen en sus tareas habituales, la autonomía con la que se desenvuelve en su lugar de trabajo y como es capaz de tomar decisiones adecuadas ante diversas situaciones que se presentan.

c) Recompensa

Es como los trabajadores perciben y se adaptan a las recompensas recibidas a través de su buen desempeño laboral. Es el modo en que la empresa utiliza más el incentivo que el castigo fomentando el esfuerzo y creando un ambiente orientado a logros.

d) Desafío

Se refiere al sentimiento de los trabajadores ante los desafíos que se asignan a su trabajo, la capacidad para resolverlos y como alcanzar objetivos planteados a través de la aceptación de riesgos calculados.

e) Relaciones

Es como los empleados se adaptan a cada situación y perciben un clima laboral satisfactorio, desarrollando buenas relaciones interpersonales con mandos altos y bajos, brindando un trato a la medida de cada persona para crear un clima positivo.

f) Cooperación

Es el sentimiento de colaboración de los empleados manteniendo fuentes de diálogo y comunicación entre compañeros gerentes y otras áreas,

g) Estándares

Es la manera de como los miembros de la organización perciben las normas de rendimiento laboral.

h) Conflictos

Es el sentimiento de como los empleados y superiores resuelven conflictos discrepancias, desigualdades entre ellos, solucionando problemas de manera eficiente y sin alusiones personales.

i) Identidad

Es como el empleado siente que pertenece a la organización y como sus metas individuales concuerdan con las metas organizacionales.

En el clima organizacional es indispensable tener una retroalimentación debido a que determina ciertos patrones de comportamiento organizacional permitiendo detectar de manera eficaz falencias en la organización, introduciendo cambios que ayuden al crecimiento organizacional. La importancia radica en que el clima

organizacional tiene total influencia en el comportamiento de sus miembros e influye totalmente en la motivación y rendimiento laboral.

2.4.2.3.3. Componentes y determinantes del clima laboral

(Salazar Estrada, I Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009)

Determinan lo siguiente:

Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización. Los componentes y determinantes que se consideran con frecuencia son:

- **Ambiente físico:** comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- **Características estructurales:** como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- **Ambiente social:** que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- **Características personales:** como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.
- **Comportamiento organizacional:** compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

La totalidad de estos componentes y determinantes configuran el clima de una organización, que es el producto de la percepción de estos por sus miembros. El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

Un buen clima se refleja en las actividades de los miembros de la organización que influye en la satisfacción y productividad, ayuda a alcanzar metas, evitar conflictos y bajo rendimiento. Cultivar un buen vínculo con los colaboradores es importante

para alcanzar los objetivos de la empresa al igual que promover una buena comunicación produciendo buenos resultados si es bien aprovechado.

El deber de la administración de recursos humanos es asegurarse de que los empleados se desenvuelvan en un clima laboral positivo evitando la insatisfacción laboral entre los empleados y creando una sensación de bienestar

2.4.2.3.4. Tipos de clima organizacional

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, “determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones”.

- **Autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador.-** este tipo de clima está reflejado por gestores que no tienen confianza en sus colaboradores creando una atmosfera inapropiada, la comunicación es escasa y las decisiones vienen desde la cúspide de la organización.se mantiene un bajo nivel de desempeño y esta predominado por amenazas.
- **Autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista.-** este clima se caracteriza por la confianza que tiene la dirección en sus empleados, cualquier jerarquía toma decisiones, las recompensas y los castigos son usados para motivar al personal.
- **Participativo: Sistema III –Consultivo.-** Se caracteriza por la confianza de los directivos en los trabajadores quienes pueden tomar decisiones específicas, se compensan las necesidades de estima y prestigio y de fomenta la comunicación ascendente y descendente
- **Participativo: Sistema IV –Participación en grupo.-** caracterizado por los altos niveles de confianza y apertura a los empleados, se maneja con un clima apropiado, con una alta comunicación en todas las direcciones, toma

de decisiones, los trabajadores están sumamente motivados elevando el grado de comprensión y colaboración y cooperación.

2.4.2.3.5. Diagnóstico de clima laboral

Según la revista (COPEME, 2009) Un diagnóstico es el proceso de análisis o evaluación de una situación en la organización, el cual tiene por objetivo detectar ciertas falencias, debilidades con el propósito de solucionar problemas que deban ser mejorados y fortalecidos a través de estrategias. Específicamente un diagnóstico es realizado con la finalidad de:

- Comprobar la calidad de todo proceso e información utilizada
- Detectar cuáles son las deficiencias que causan ciertas disconformidades.
- Buscar y detectar puntos débiles con la intención de fortificarlos mediante un estudio previo

Un diagnóstico está caracterizado por ser un proceso sistémico estandarizado el cual consta de recopilación de datos a través de ciertos instrumentos utilizados y consta de los siguientes pasos:

Capacitación.- es necesario realizar un taller en donde se pueda socializar entre directivos y colaboradores indicando cual es la problemática, el tiempo de duración y el compromiso entre todas las partes

Conocer el área.- Es importante estar al tanto del área que se va a diagnosticar, teniendo un conocimiento previo.

Elaboración de un instrumento,- con la información previa se procede a realizar un instrumento ya sea una encuesta o un cuestionario en donde está estructurado por medio de preguntas que abordan los principales aspectos a evaluar.

Aplicación del instrumento.- a través de la aplicación del instrumento procedemos a la recolección de información, con la finalidad de conocer las percepciones de los colaboradores.

Resultados.- finalmente se procede al análisis e interpretación de resultados, arrojando resultados representativos a nivel de toda la organización.

2.5. Hipótesis

La Administración de Recursos Humanos incide en el Clima Laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

2.6. Señalamiento de variables de la hipótesis.

2.6.1. Variable Independiente: Administración de Recursos Humanos

2.6.2. Variable dependiente: Clima Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

La presente Investigación se fundamenta en el enfoque cuali-cuantitativo:

Cualitativo ya que vamos a identificar la naturaleza misma del problema, es decir las razones por las cuales existe una inadecuada Administración de recursos humanos y su incidencia en el Clima laboral bajo, que integran el problema de investigación.

Cuantitativo porque se utilizará en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística, para establecer con exactitud patrones de comportamiento de la población a través de la recolección y el análisis de datos.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Investigación bibliográfica

En el presente Proyecto se utilizará esta modalidad ya que es importante conocer y analizar la información histórica y actual que se desprende del tema, la cual se presenta en libros, tesis, artículos, revistas, así también como los estudios y avances científicos que permitan una mejor comprensión del Problema

3.2.2. Investigación de campo

Se aplicará este tipo de investigación, pues el problema demanda de un contacto directo del investigador con la realidad, que se ve reflejado en la observación y en las visitas a las instalaciones, aplicación de encuestas en el sitio mismo en el que se genera la problemática.

3.3. Nivel o tipo de investigación

3.3.1. Descriptiva

Nos permitirá analizar y procesar la información de manera ordenada y sistemática a cada una de las variables de la investigación que son La Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral.; para el desarrollo de la investigación se

contará con datos y hechos que ayuden al avance de la misma, permitiendo llegar a una propuesta que beneficia a la institución.

3.3.2. Exploratoria

Se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior. Dentro del diseño de la investigación es importante manifestar que se considera fundamental y necesaria la investigación exploratoria debido a que el trabajo realizado en la actualidad queda como base fundamental para nuevos trabajos investigativos.

3.3.3. Asociación de Variables

Este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado que tiene de relación la Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral; es decir, miden cada variable y analizan la correlación. Se utilizará el Método Estadístico del X^2 para determinar si una variable se relaciona o no con la otra, siendo las dos variables parte del mismo contexto, las mismas que al final de la investigación se relacionaran teniendo como producto una solución.

3.4. Población y muestra

La población de estudio está integrada por la totalidad de los trabajadores que pertenecen a la empresa “Indutexma” dedicada a la industria textil, siendo así 80 personas, detallado en el cuadro 1:

Nº	Unidad de observación	Población
1	Trabajadores	80
	TOTAL	80

Cuadro 1: Población y muestra

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyne Soledad Jaramillo Maldonado

Dado que el tamaño de la población es pequeño no se requiere determinar una muestra, por lo tanto las encuestas se aplicaran al total de la población.

3.5. Operacionalización de variables

3.5.1. Variable Independiente: Administración de Recursos Humanos

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Instrumentos e Técnicas
<p>Consiste en la planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en la medida en que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.</p>	Desarrollo	- Capacitación - Desarrollo personal - Desarrollo organizacional	¿Considera Ud. que la Administración de Recursos Humanos estimula la capacitación y desarrollo personal de los colaboradores?	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	Desempeño	-Evaluación -Crecimiento -Reconocimiento	¿La empresa fomenta los reconocimientos para fortalecer el desempeño de los colaboradores?	
	Organización	- Nivel institucional - Nivel intermedio - Nivel operacional	¿El área de Talento Humano planifica tareas bien definidas y delimitadas para llevar al nivel operacional los programas, rutinas y procedimientos de trabajo establecidos?	
	Objetivos	-Organizacionales - Individuales -Sociales	¿Considera que han cumplido los objetivos organizacionales, en base al trabajo en equipo? ¿La empresa toma en cuenta las opiniones de los colaboradores para establecer los objetivos y metas de trabajo?	

Cuadro 2: Operalización variable Independiente

Fuente: (Chiavenato I. , 2011)

Elaborado por: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

3.5.2. Variable dependiente: Clima laboral

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Instrumentos e Técnicas
Se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica, las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y el compromiso de los miembros y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.	Ambiente	-Físico -Social -Comportamiento organizacional	¿Considera Ud. que existe un buen ambiente físico para desarrollar sus actividades?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Motivación	-Intrínsecas -Extrínsecas	¿Está satisfecho con la manera como la empresa estimula a su personal y reconoce los esfuerzos adicionales?	
	Satisfacción	-Características del trabajo -Contexto de trabajo	La empresa apoya al desarrollo y progreso de sus colaboradores generando un clima laboral de confianza?	
	Compromiso	-Cumplimiento de Objetivos -Resultados -Políticas	¿El cumplimiento de objetivos promueve el clima laboral? ¿Conoce la misión y la visión de la empresa en la que labora?	

Cuadro 3: Operalización variable Dependiente

Fuente: (Mendez, 2006)

Elaborado por: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

3.6. Plan recolección de información

Nº	PREGUNTA	EXPLICACIÓN
1	¿Para qué?	<p>Investigar la incidencia entre la Administración de Recursos Humanos y el Clima Laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.</p> <p>Diagnosticar la situación actual de la Administración de Recursos Humanos de la empresa “Indutexma”.</p> <p>Determinar el clima laboral en el que se desenvuelven los empleados de la institución</p> <p>Elaborar un artículo académico para validar la investigación y generar alternativas de solución.</p>
2	¿De qué personas u objetos?	Consejo Administrativo Empleados- Trabajadores
3	¿Sobre qué aspectos?	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Desarrollo personal - Desarrollo organizacional -Evaluación -Crecimiento -Reconocimiento -Características del trabajo -Contexto de trabajo -Cumplimiento de Objetivos -Resultados -Políticas
4	¿A quiénes?	A 80 colaboradores de la Empresa Textil “Indutexma”
5	¿Cuándo?	Durante el período Octubre 2015- Marzo 2016
6	¿Dónde?	Empresa Textil “Indutexma”
7	¿Cuántas veces?	Una sola vez a cada encuestado
8	¿Cómo?	Encuestas
9	¿Con qué?	Cuestionarios estructurados

Cuadro 4: Plan de recolección de información

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyne Soledad Jaramillo Maldonado

3.7. Procesamiento y análisis de datos

- Para procesar la información recogida se tomara en cuenta los siguientes detalles:
- Revisión Crítica de la información recogida, es decir limpieza de información defectuosa, incompleta, no pertinente.
- Tabulación de datos y diseño de cuadros estadísticos para ser analizados e interpretados.
- Análisis e interpretación de los Resultados
- Comprobación de la Hipótesis, (adaptación de estadístico)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados⁴

Pregunta 1 ¿Conoce la misión, visión, valores y objetivos de la empresa en la que trabaja?

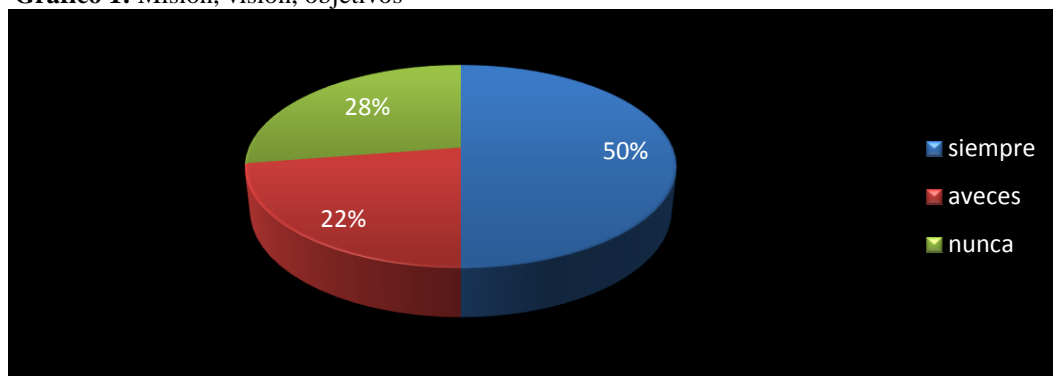
Tabla 1: Misión, visión, objetivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	50%
A veces	18	22%
Nunca	22	28%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 1: Misión, visión, objetivos



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis: Del 100% de encuestados, el 50% expone que conoce la misión, visión, valores y objetivos de la empresa, el 22% considera que a veces y el 28% manifiesta que nunca.

Interpretación: Se puede determinar que dentro de la empresa existe un porcentaje considerable de trabajadores manifestando que si se socializa la misión, visión, objetivos y valores reflejado como una estrategia organizacional el porcentaje restante afirma que nunca ha conocido estos factores perjudicando el desarrollo organizacional.

Pregunta 2.- ¿Considera usted que se estimula la capacitación y desarrollo personal de los trabajadores?

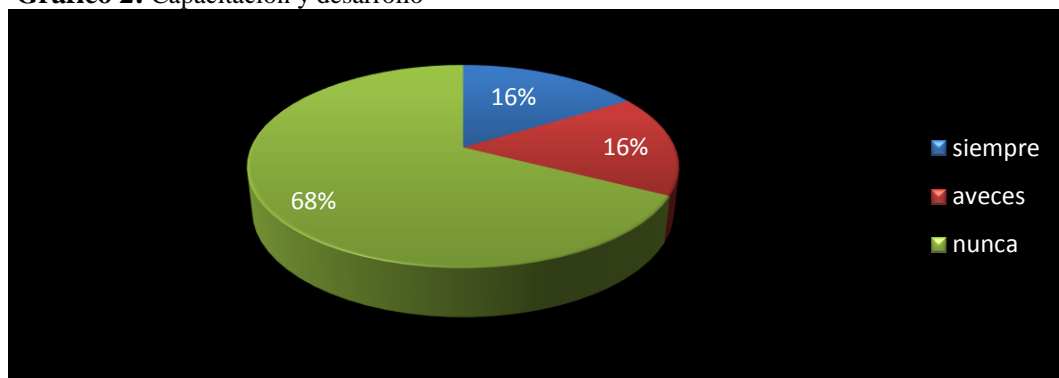
Tabla 2: Capacitación y desarrollo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	16%
A veces	13	16%
Nunca	54	68%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 2: Capacitación y desarrollo



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis.- Del 100 % de los encuestados, el 16% manifiesta que siempre se estimula la capacitación y desarrollo de los trabajadores, el 16% expone que a veces y el 68% que nunca.

Interpretación: Se puede determinar que dentro de la empresa un poco más de la mitad afirma que nunca se realizan programas de capacitación y desarrollo de los trabajadores generando inconformidad, descontento y perjudicando el desempeño laboral, habiendo personal poco preparado y con poco entendimiento a cerca de sus responsabilidades, abastecidos de personal desmotivado por no tener oportunidades de progreso debilitándose la organización y bajando la productividad.

Pregunta 3.- ¿La empresa fomenta los reconocimientos para fortalecer el desempeño de los trabajadores?

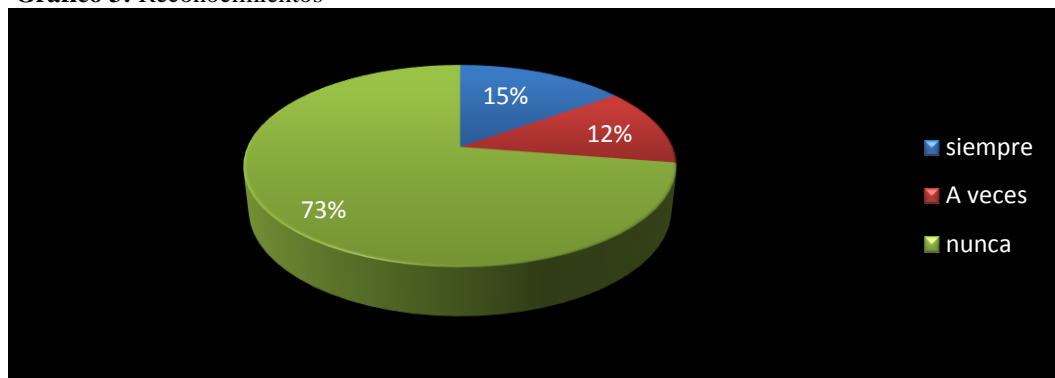
Tabla 3: Reconocimiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	15%
A veces	10	12%
Nunca	58	73%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 3: Reconocimientos



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis: Del 100% de los encuestados el 15% manifiesta que siempre se fomenta los reconocimientos para fortalecer el desempeño, el 12% expone que a veces y el 73% indica que nunca.

Interpretación: Se determina que la mayor parte de los trabajadores nunca obtiene reconocimientos por sus labores en la organización, generando desmotivación lo que conlleva a un bajo rendimiento y a que se formen malas relaciones interpersonales entre compañeros afectando el logro de objetivos y metas debido a que un trabajador en estas circunstancias no da lo mejor de sí y no se siente comprometido con la organización ni con su lugar de trabajo.

Pregunta 4.- ¿Las funciones que desempeña tienen afinidad con su cargo?

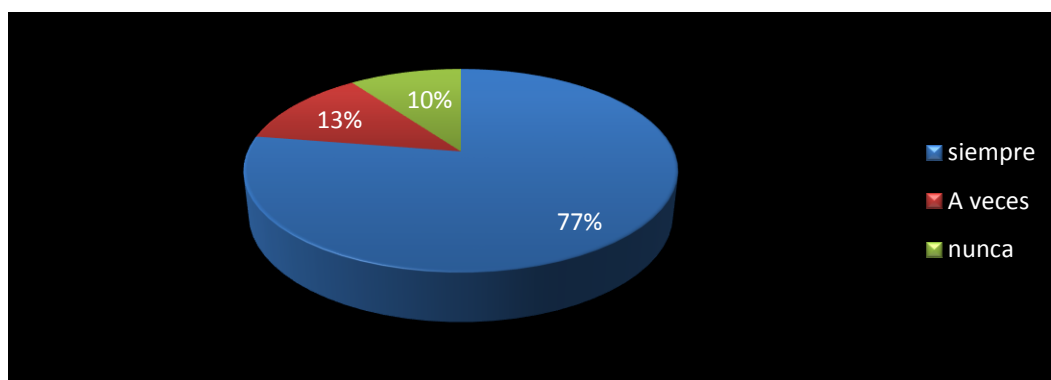
Tabla 4: Desempeño

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	62	77%
A veces	10	13%
Nunca	8	10%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 4: Desempeño



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis.- Del 100% de encuestados, el 77% afirma que siempre las funciones que desempeña tienen afinidad con su cargo, el 13% manifiesta que a veces y el 10% que nunca.

Interpretación: Se determina que más de las tres cuartas partes de los trabajadores siempre desempeñan funciones en base a su puesto de trabajo alcanzando metas en un tiempo establecido o menor a el, lo cual genera empoderamiento y satisfacción laboral con los resultados obtenidos, mientras que un menor porcentaje manifiesta que solo a veces desempeña actividades que no tiene relación con su puesto de trabajo perjudicando su nivel de rendimiento, y una mínima parte nunca realiza funciones en base a su cargo afectando a la empresa y obstaculizando el alcance de logros y metas debido a que el trabajador no tiene ese sentimiento de pertenencia con su trabajo.

Pregunta 5.- ¿Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades?

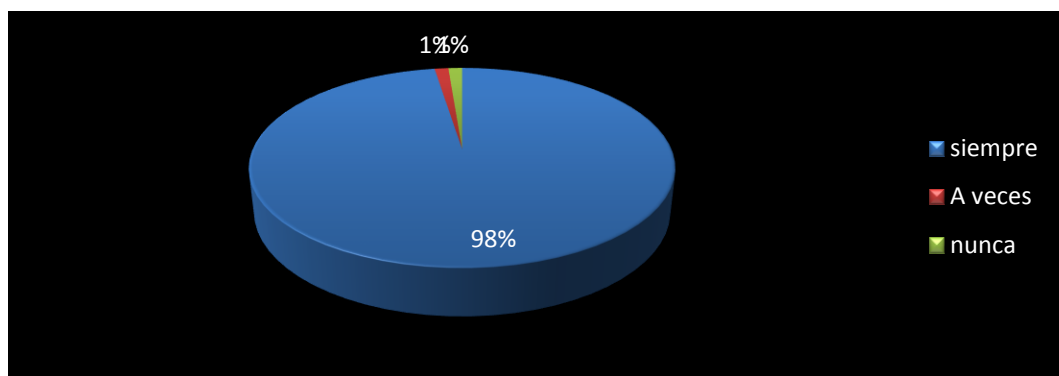
Tabla 5: Tareas y responsabilidades

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	78	98%
A veces	1	1%
Nunca	1	1%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 4: Tareas y responsabilidades



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis: Del 100% d encuestados, el 98% afirma que siempre tienen claro cuáles son sus tareas y responsabilidades, el 1% manifiesta que a veces y el 1% indica que nunca.

Interpretación: Se puede determinar que casi la totalidad de los trabajadores siempre tienen claro sus tareas y responsabilidades, entienden cuáles son los procedimientos que deben realizar, las metas que deben alcanzar y las políticas a las que deben adaptarse mejorando sus competencias habilidades y capacidades, fortaleciendo la eficiencia y la eficacia, mientras que un mínimo porcentaje a veces no tiene claro sus tareas y responsabilidades, provocando poco disposición para realizar sus funciones.

Pregunta 6.- ¿Se promueve y desarrolla el trabajo en equipo?

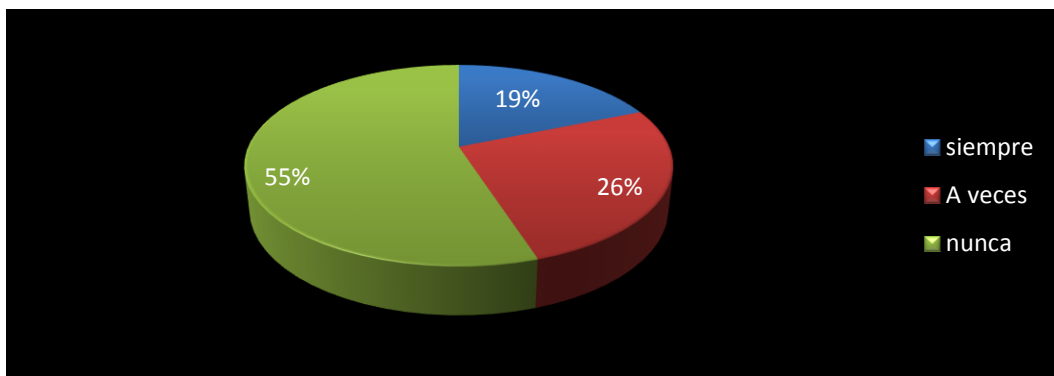
Tabla 6: Trabajo en equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	19%
A veces	21	26%
Nunca	44	55%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 5: Trabajo en equipo



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis.- del 100 de los encuestados, el 19% manifiesta que siempre se promueve y desarrolla el trabajo en equipo, un 26% indica que a veces y un 55% considera que nunca.

Interpretación.- un mínimo porcentaje manifiesta que siempre se promueve y desarrolla el trabajo en equipo alcanzando con eficiencia y eficacia los objetivos en común. Otro mínimo porcentaje considera que a veces no se asumen responsabilidades generan falta de interés hacia los resultados; mientras que poco más de la mitad de los trabajadores expresan que nunca se desarrolla esta actividad entre compañeros lo que ocasiona individualismo desarrollándose en un ambiente hostil, sin creatividad y con falta de compromiso.

Pregunta 7.- ¿La empresa toma en cuenta sus opiniones y sugerencias, teniendo influencia en la toma de decisiones?

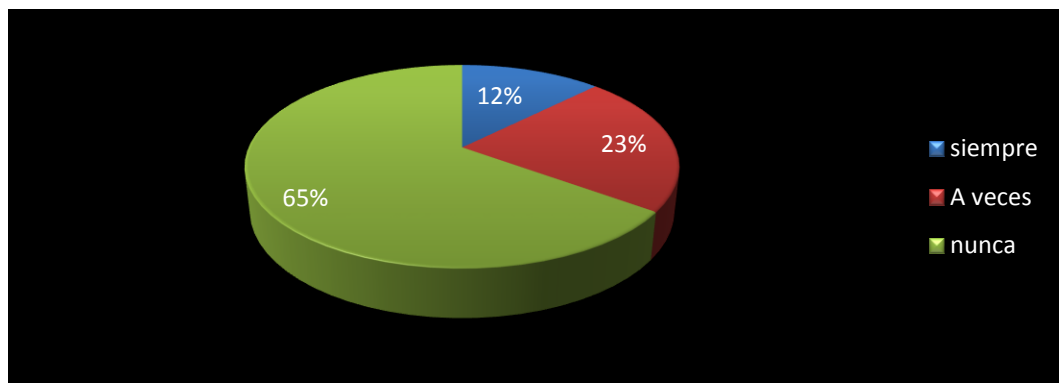
Tabla 7: Toma de decisiones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	12%
A veces	18	23%
Nunca	52	65%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 6: Toma de decisiones



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis.- del 100% de los encuestados, el 12% indica que siempre la empresa toma en cuenta sus opiniones y sugerencias, el 23% manifiesta que a veces y el 65% considera que nunca.

Interpretación.- se manifiesta que un mínimo porcentaje siempre toma en cuenta sus opiniones y sugerencias, elevando la motivación y el crecimiento personal. La otra parte considera que a veces creando inequidad y rivalidad entre los mismos compañeros de trabajo mientras que un alto porcentaje de los trabajadores no son tomados en cuenta para la toma de decisiones, generando desmotivación y desvalorización lo cual conlleva a la falta de voluntad para realizar esfuerzos adicionales.

Pregunta 8.- ¿La empresa se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

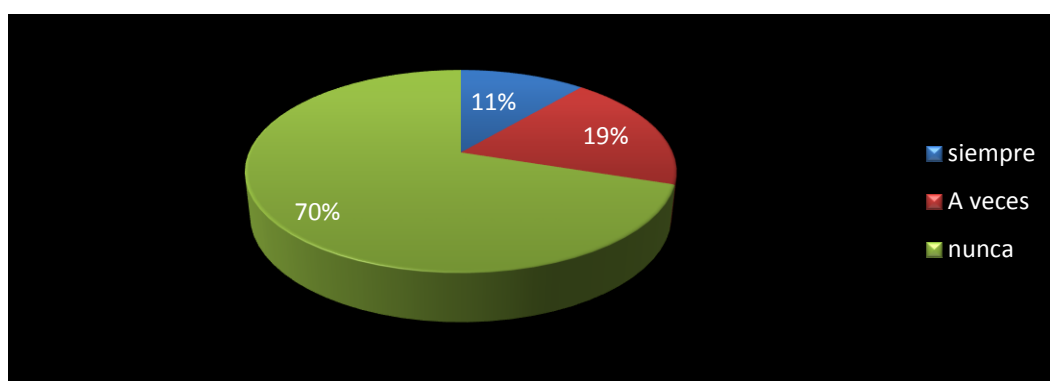
Tabla 8: Motivación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	11%
A veces	15	19%
Nunca	56	70%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 7: Motivación



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis.- del 100% de encuestados un 11 indica que siempre se mantiene elevado el nivel de motivación del personal, el 19% manifiesta que a veces y el 70% expresa que nunca.

Interpretación.- Un mínimo porcentaje indica que siempre se mantiene elevado el nivel de motivación del personal elevando la productividad y generando sentimiento de satisfacción, otro mínimo porcentaje a veces, sintiéndose productivo e identificado con la organización; sin embargo más de la mitad de los trabajadores no se encuentran lo suficientemente motivado elevando la falta de pro actividad, malas relaciones interpersonales, conflictos, desinterés produciendo actitudes negativas que conllevan a un clima inadecuado y al bajo rendimiento, perjudicando la productividad y calidad.

Pregunta 9.- ¿Está satisfecho con la manera como la empresa estimula a su personal y reconoce los esfuerzos adicionales?

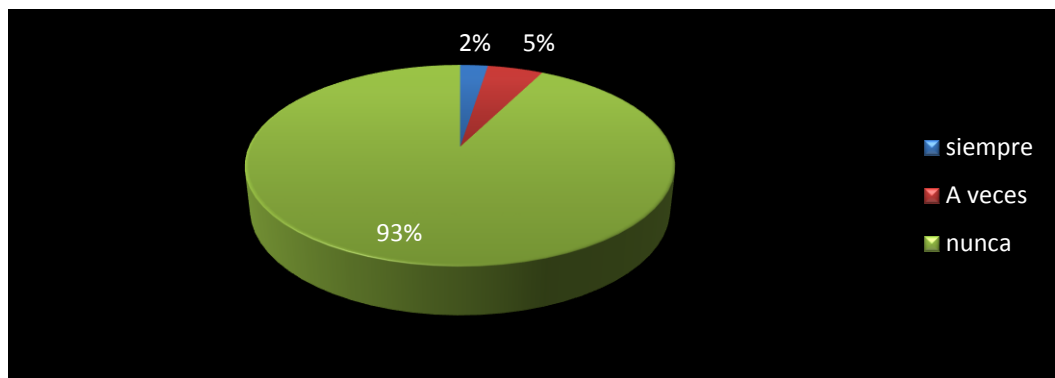
Tabla 9: Esfuerzos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2%
A veces	4	5%
Nunca	74	93%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 8: Esfuerzos



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis.- Del 100% de los encuestados, un 2% indica que siempre está satisfecho con la manera como la empresa estimula a su personal y reconoce los esfuerzos adicionales, un 5% manifiesta que a veces, y un 93% expone que nunca

Interpretación: un muy mínimo porcentaje indica que siempre está satisfecho con la manera como la empresa estimula a su personal y reconoce los esfuerzos adicionales. Casi la totalidad de los empleados no tienen ningún tipo de estímulo ante sus esfuerzos adicionales afectando el desempeño laboral, y complicando el cumplimiento de metas y siendo poco competitivos.

Pregunta 10.- ¿El ambiente de trabajo es propicio para realizar sus tareas?

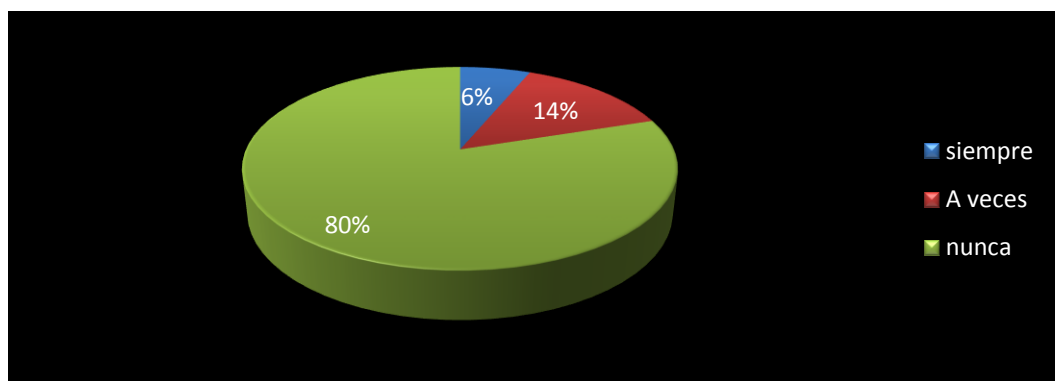
Tabla 10: Ambiente de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	6%
A veces	11	14%
Nunca	64	80%
Total	80	100%

Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

Gráfico 9: Ambiente de trabajo



Fuente: Empresa Textil “Indutexma”

Elaborado por: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

Análisis: De las 80 personas encuestadas el 6% afirma que siempre se desempeña en un buen ambiente laboral mientras que el 14% expresa que a veces y el 80% manifiesta que no es propicio.

Interpretación: Se establece que en la empresa más de las tres cuartas partes de los colaboradores no están desarrollando sus tareas en un clima favorable, perjudicando la comunicación entre compañeros y generando problemas de integración e interacción creando barreras que no permiten el desarrollo de los colaboradores lo que hace que se sientan desmotivados, en donde no alcanzan el sentimiento de pertenencia a la organización convirtiéndose en un ambiente hostil para el alcance de metas.

4.2. Verificación de la hipótesis

4.3.1. Modelo lógico

Hipótesis nula

H0: La administración de recursos humanos no incide en el clima laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

Hipótesis alternativa

H1: La Administración de recursos humanos si incide en el clima laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

4.3.2. Modelo matemático

H0: $O = E$

Ha: $O \neq E$

Dónde:

X_c^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

4.3.3. Modelo estadístico

$$X_c^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Grados de libertad

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

$$Gl = (4-1)*(3-1)$$

$$Gl = (3)*(2)$$

$$Gl = 6$$

$$Gl = 12,591$$

Para un nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 12,59 grados de libertad, se acepta la hipótesis nula H_0 si el valor de χ^2 es \leq menor o igual al valor de χ^2 tabular caso contrario si el valor de χ^2 es \geq mayor, se la rechazará y se aceptará la hipótesis alterna H_1 .

Tabla 11: Distribución chi cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,457	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,644

Fuente: http://labrad.fisica.edu.uy/docs/tabla_chi_cuadrado.pdf

Elaborado por: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

4.3.4. Recolección de datos y cálculos estadísticos

Frecuencia observada

Tabla 12: Frecuencia observada

Preguntas	Categorías			
	Siempre	A veces	Nunca	Total
Pregunta 2.- ¿Considera usted que se estimula la capacitación y desarrollo personal de los trabajadores?	13	13	54	80
Pregunta 3.- ¿La empresa fomenta los reconocimientos para fortalecer el desempeño de los trabajadores?	12	10	58	80
Pregunta 8.- ¿La empresa se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	9	15	56	80
Pregunta 10.- ¿El ambiente de trabajo es propicio para realizar sus tareas?	5	11	64	80
Total	39	49	232	320

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Kathyne Soledad Jaramillo Maldonado

Frecuencia esperada

Tabla 13: Frecuencia esperada

Preguntas	Categorías			
	Siempre	A veces	Nunca	Total
Pregunta 2.- ¿Considera usted que se estimula la capacitación y desarrollo personal de los trabajadores?	9.75	12.25	58	80
Pregunta 3.- ¿La empresa fomenta los reconocimientos para fortalecer el desempeño de los trabajadores?	9.75	12.25	58	80
Pregunta 8.- ¿La empresa se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	9.75	12.25	58	80
Pregunta 10.- ¿El ambiente de trabajo es propicio para realizar sus tareas?	9.75	12.25	58	80
Total	39	49	232	320

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

4.3.5. Calculo estadístico

Tabla 14: Calculo chi cuadrado

FO	FE	(O - E)	(O - E) ²	(O - E) ² /E
13	9.75	3.25	10.5625	1.0833
13	12.25	0.75	0.5625	0.04591
54	58	-4	-16	-0.2758
12	9.75	2.25	5.0625	0.5192
10	12.25	-2.25	-5.0625	-0.4132
58	58	0	0	0
9	9.75	-0.75	-0.5625	-0.0576
15	12.25	2.75	7.5625	0.6173
56	58	2	4	0.0689
5	9.75	4.75	22.5625	2.3141
11	12.25	-1.25	-1.5625	-0.1275
64	58	6	36	0.6206
TOTAL				33.974

Fuente: Encuesta

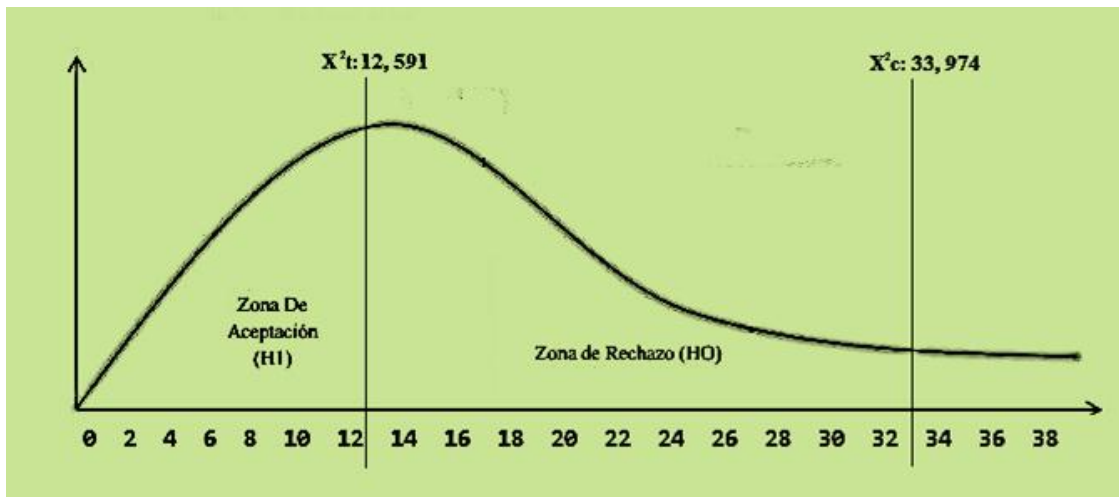
Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Zona de rechazo hipótesis nula

Valor calculado (chi real): 33.974

Valor de la tabla (Chi teórico): 12,591

Gráfico N° 10: Chi cuadrado



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

Decisión final

Con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad el X^2_c (valor calculado) es de 33,97, este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X^2_t (valor de la tabla) que es de 12,58, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir:

La Administración de recursos humanos si incide en el clima laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Una vez finalizado el trabajo de investigación en la empresa Indutexma
- se concluye que la administración de recursos humanos si incide en el clima laboral, debido a que, no se manejan estrategias organizacionales que permitan desarrollar un ambiente de trabajo adecuado, disminuyendo la capacidad de resolución de conflictos laborales y elevando la frustración que conlleva al individualismo y como tal al incumplimiento de metas y objetivos tanto personales como organizacionales.
- Se determina que el área de recursos humanos no realiza un buen manejo de procesos, los trabajadores sienten que no cuentan con ningún tipo de capacitación ni desarrollo teniendo como resultado personas con pocas probabilidades de mejorar sus destrezas, habilidades y competencias provocando un trabajo desacertado, baja productividad, inconformidad e insatisfacción laboral, igualmente no se promueve el trabajo en equipo ni la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Se encontró que el clima laboral es desfavorable, se debe a diversos factores como una elevada desmotivación, creando un ambiente pobre e infructuoso en donde los trabajadores no ven ningún beneficio por esmerarse, generando desinterés en su trabajo, tareas y responsabilidades teniendo como resultado personas monótonas, desconfiadas, hostiles propiciando malas relaciones interpersonales, conflictos laborales, afectando totalmente al rendimiento laboral
- La elaboración de un artículo académico es importante para generar alternativas de solución al problema planteado y de esta manera la empresa tome decisiones pertinentes para la mejora de la administración de recursos humanos y los trabajadores se sientan satisfechos en su lugar de trabajo.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que el área de recursos humanos tome medidas preventivas en cuanto al desfavorable clima laboral, para que el mismo incida en los trabajadores y sientan esa responsabilidad con la empresa manteniendo la sostenibilidad y mejorando la productividad a través de estrategias organizacionales contribuyendo a una fuerza laboral más eficiente y activa.
- Se recomienda impulsar la formación y capacitación de los empleados a través de planes de detección de necesidades de capacitación, además incentivar al desarrollo de los trabajadores con oportunidades de ascenso al igual que promover en trabajo en equipo para alcanzar los objetivos en común y lograr personal satisfecho en su área de trabajo, de igual manera se recomienda realizar mesas redondas en donde las opiniones y sugerencias de los empleados sean tomadas en cuenta y se eleve el compromiso organizacional.
- Se recomienda incentivar la motivación intrínseca y extrínseca, reconocimientos monetarios y no monetarios, comunicación asertiva, ambiente de trabajo oportuno, buenas relaciones interpersonales para que los trabajadores generen esa predisposición de trabajar con mente positiva, que se empodere de sus actividades y eleve el rendimiento, al igual que mejorar el ambiente de trabajo a través de la comunicación asertiva, crecimiento personal, vinculación e integración entre directivos y trabajadores
- Es importante realizar un informe sobre los resultados del trabajo debido a que es un documento de orientación y un respaldo a la investigación realizada, debe tener precisión, claridad y veracidad promoviendo el beneficio con una amplia gama de conocimientos, para desarrollar estrategias de utilidad que permitan el cambio organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Armas G., J. J. (2015). *La administración de recursos humanos y la productividad en la empresa*. Ambato: Unoversodad Tecnica de Ambato.
- Arnoletto, E. (Enero, febrero, marzo de 2009). *Academia*. Obtenido de Cultura, clima organizacional y comportamiento humanos en las organizaciones : https://www.academia.edu/1308542/CULTURA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_COMPORTEAMIENTO_HUMANO_EN_LAS_ORGANIZACIONES
- Audirac, C. (1994). *ABC del desarrollo organizacional*. Mexico: Trillas.
- Broggi, A. (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. Buenos Aires.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- C.E.E.I GALICIA. (2010). *Planificación y gestión de recursos humanos*. Santiago de Compostela: C.E.E.I GALICIA, S.A. (BIC GALICIA).
- Chiavenato, I. (2001). *Administración*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de recursos humanos*. Mexico: MCGRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mcgraw Gill.
- COPEME. (2009). *COPEME*. Obtenido de Medición del clima laboral para imf's.
- Criollo, L. M. (2012). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A*. Quito.

- Davis, B., & Wright, B. (2003). *The American Review of Public Administratio*.
Obtenido de Job satisfaction in the public sector:
<http://arp.sagepub.com/content/33/1/70.abstract>
- Dessler, G. (1979). *ORGANIZACION Y ADMINISTRACION*.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico:
Person Education.
- Editoriales Vertice. (2008). *La planificacion de recursos humanos*. Malaga:
Editoriales Vertice S.L.
- Ekvall, G. (2003). clima organizacional. *Una puesta a punto de la teoria de
investigacionews*.
- Fleitas Triana, M. S. (2002). Recursos humanos en las filosofías gerenciales y
tendencias de la gestión de los recursos humanos en el mundo. *Dialnet*, 7.
- Franklin Fincowsky, E., & Krieger, M. (2012). *Comportamiento organizacional*.
Mexico: Pearson Educacion.
- Gan, F., & Tigrine, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestion y desarrollo de
las personas en las organizaciones*. Madrid - España: Dias de santos.
- Garcia, M. G., & Ibarra, L. A. (s/f). *Eumed.net*. Obtenido de Diagnostico de clima
organizacional del departamento de educacion de la universidad de
Guanajuato: [http://www.eumed.net/libros-
gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html)
- Gonzales, M., & Olivarez, S. (2006). *Comportamiento organizacional*. Mexico.
- Hellriegel, D., & Slocum, j. (s/f). *Comportamiento rganizacional*. Thomson.
- Hernández, E. (2003). *Metodologia de la investigacion 4ta edicion*.
- Hernandez, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional
enfoque latinoamericano*. Mexico: Pearson Educacion.

- Hernandez, S., & Martinez, A. (2011). *Fundamentos de Gestion empresarial* . Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- INEC. (2014). *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS - Diagnóstico de Clima Laboral, enmarcado al Desarrollo Organizacional en la CZ6S.*
- Ivancevich, j., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lopez Chanez, F., Ferrer Guerra, J., & Casique Guerrero , A. (2011). *La administracion de recursos humanos en las PYME*. Mexico: Pearson Educacion.
- Luis Leon y otros. (2007). *GESTIÓN EMPRESARIAL PARA AGRONEGOCIOS*. Mogrovejo: Eumed.
- Marchant R., L. (2007). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Viña del mar: Edicion Electronica gratutita/www.eumed.net/libros/2007a/223/.
- Maristany, J. (2007). *La administracion de recuros humanos*. Mexico: Pearson Educacion.
- Mendez, C. (2006). Clima organzacional en colombia. *El IMCOC*.
- Méndez, V. A. (2012). *Cómo influye el Clima Laboral en la Motivación de las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana (GADMFO)*. Quito.
- Mondy, W. (2010). *Administracon de recursos humanos* . Mexico: Pearson Educacion.

- Montufar Guizar, R. (2013). *Desarrollo organizacional*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Naranjo, G. (2005). "*Tutoría de la Investigación Científica*". Ambato.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* . Mexico: Pearson Educacion.
- Rosillo, Y., Velázquez, R., & Marrero, C. (2012). "La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio". *Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
- Salazar Estrada, J., Guerrero Pupo, J., Machado Rodríguez, Y., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*.
- Tejedo, J., & Iglesias, M. (s/f). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. MACMILLAN profesional.
- Thomas, I. M. (2009). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa cubana. *Gestiopolis*.
- Vargas Zuñiga, F. (2004). *Competencias en la formación y en la gestión de talento*.
Obtenido de <http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/revistacomponents/revista/archivos/anales/numero05/archivosparaimprimir/18.vargas.pdf>
- Villalba, C. (2002). *El recurso humano en el Ecuador: Eje fundamental del desarrollo de las organizaciones*. Quito: IAEN.
- Wherther, W., & Davis, K. (2008). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: MHill Interamericana.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA:

“LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL”

AUTORA: Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado

TUTORA: Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

AMBATO – ECUADOR

2016

ARTÍCULO ACADÉMICO

*Universidad técnica de Ambato
Facultad de ciencias humanas y de la educación
Carrera de psicología industrial*

“La Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral”

Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado
Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad los estudios de administración de recursos humanos y clima laboral son factores que presentan desafíos para el correcto proceso de gestionar personas. Para alcanzar el éxito profesional es necesario desarrollar estrategias organizacionales efectivas que incentiven el trabajo dinámico. El objetivo del presente proyecto de investigación es determinar la incidencia de la Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral de la empresa “Indutexma” Ecuador a fin de dar solución a diversos procesos; falta de capacitación, desarrollo, reconocimientos, motivación, insatisfacción laboral, clima laboral inadecuado provocando negatividad en el lugar de trabajo, se utilizó una metodología de tipo exploratoria con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos que permitió desarrollar alternativas de solución, también presenta un nivel de investigación descriptivo y correlacional que permitió procesar la información de manera ordenada y sistemática con una investigación documental que implica más de 15 artículos científicos, documentos web, revistas científicas entre otras fuentes de información, a través de la operacionalización de variables sobresale la encuesta como técnica de investigación conformada de 10 preguntas aplicadas a un universo de 80 personas; se aplicó la fórmula del chi cuadrado para la comprobación de la hipótesis en donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta lo hipótesis alternativa; se concluye la realización de este artículo académico corresponde al contexto actual de la organización en la cual fue desarrollado contribuyendo a la creación de alternativas metodológicas que engrandecen los sustentos planteados en el tema, aportando a la creación de nuevos procesos de gestión que permitan mejorar el clima laboral.

Palabras clave: Administración de recursos humanos, gestionar, dinámico, clima laboral, reconocimientos, motivación.

ARTÍCULO ACADÉMICO

*Universidad técnica de Ambato
Facultad de ciencias humanas y de la educación
Carrera de psicología industrial*

“La Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral”

Katheryne Soledad Jaramillo Maldonado
Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

ABSTRACT

Currently studies human resource management and working environment are factors that present challenges for the correct process of managing people. To achieve professional success is necessary to develop effective organizational strategies that encourage dynamic work. The aim of this research project is to determine the incidence of Human Resources Administration in Work climate the company "Indutexma" Ecuador to solve various processes; lack of training, development, recognition, motivation, job dissatisfaction, inadequate working environment causing negativity in the workplace, a methodology of exploratory type was used in order to highlight the fundamental aspects of a given problem and find procedures that allowed the development alternative solutions, it also presents a level of descriptive and correlational research which allowed to process the information in an orderly and systematic way with a documentary investigation involving more than 15 scientific articles, web documents, scientific journals and other sources of information, through the operationalization of variables stands out the survey as a research technique consists of 10 questions applied to a universe of 80 people; chi square formula for testing the hypothesis where the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted applied; the realization of this academic article concludes corresponds to the current context of the organization which was developed contributing to the creation of methodological alternatives that enhance the livelihoods posed on the subject, contributing to the creation of new management processes to improve climate labor.

Keywords: Human resource management, manage, dynamic, work environment, recognition, motivation.

Introducción

En el siglo XXI las empresas han evolucionado e innovado en lo que respecta a gestionar personas, tiene que ver con la dinámica interna de la empresas enfatizándose como un conjunto multidimensional que permite que la administración de recursos humanos demuestre la importancia del capital humano en las organizaciones obteniendo resultados sinérgicos, mejorando el rendimiento, desempeño y productividad laboral siendo una clave para el éxito general de la empresa orientado a generar un clima laboral óptimo, saludable, excelente que permite el cumplimiento de objetivos y metas individuales, organizacionales y sociales, influyendo en la calidad del trabajo y la plena satisfacción del trabajador.

En el trabajo de investigación realizado se propuso indagar la incidencia de la administración de recursos humanos en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Indutexma. En la actualidad han sido numerosas las investigaciones que se abordan a raíz de los comportamientos de los individuos, se realizó una metódica investigación acerca de los temas mencionados, enfocando en estudios investigados individualmente y bajo numerosas perspectivas.

En los últimos años varios autores han investigado sobre la relevancia de la Administración de recursos humanos y el clima laboral se destacan: Bonache & Stirpe (2011), Schatsky & Shwartz (2015), Cabrera (2014), Bermudez (2014), Segredo perez & Garcia Milian (2013), Viveros Peña (2015), Visbal Perez (2014), Amores & cevallos (2013), Arias Gallegos (2014),

Luego de analizar minuciosamente los trabajos investigativos de los diferentes autores mencionados, se establece que están en concordancia en que el clima laboral depende de cómo se maneje al recurso humano, considerado como un apoyo efectivo en donde la ARH se focaliza en atraer, integrar, organizar, retener, desarrollar y controlar al personal adecuado, lo cual comprende un proceso dinámico para el alcance de objetivos, con un estilo de dirección eficiente para gestionar el cambio positivo en la organización.

En este trabajo nos enfocamos en estos cinco procesos que son los que permiten una adecuada gestión del talento humano, que ayuda a potenciar a las personas para competir en un entorno global y tener éxito en la organización. Las personas son el pilar fundamental de una organización, considerado como un componente de gran valor, son quienes hacen que la organización se competitiva en los diferentes mercados, con una sostenibilidad efectiva, pero hablar de empleados, colaboradores, obreros, trabajadores no quiere decir que exista talento; tener talento se refiere a personas con ciertas características que se distinguen una de otra interactúen sinérgicamente entre sí para lograr objetivos en común y para ello se debe invertir en el capital humano para alcanzar su mejor nivel de rendimiento y motivación, articulando sistemas, lineamientos, procesos creando caminos de mejoramiento integrado.

La importancia de normar y potenciar el desarrollo de los trabajadores en el desempeño de sus tareas y responsabilidades, capacitación, formación específica, evaluación del desempeño, remuneraciones justas, respetando sus derechos son pilares relevantes que ayudan a enfrentar desafíos futuros, el clima laboral es fundamental considerado como el foco de una estrategia corporativa, que influye en los trabajadores para que fructifiquen su mayor esfuerzo, está totalmente relacionada con el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo, a partir de ellos se puede determinar qué tan satisfechos se encuentran los trabajadores en su puesto de trabajo dando solución a estos factores que limitan la eficiencia y eficacia con alternativas que permitan que los trabajadores se desarrollen en un ambiente laboral propicio.

Una organización que aspire a la excelencia debe guiarse en que los trabajadores estén motivados, empoderados, satisfechos, fomentando un clima organizacional efectivo; está encajado con el comportamiento humano. Evaluarlo permite a los directivos diseñar planes de acción para su mejoramiento continuo, relaciones interpersonales propicias, compromiso organizacional; incentivando la formación de líderes y empleados de excelencia.

Actualmente las organizaciones están enfocándose en el capital humano convirtiendo el ambiente laboral como un campo de convivencia, cambiando el

esquema o dichos patrones organizacionales obsoletos y sin tradicionalismos, en donde el trabajo sea visto como algo agradable y no como una obligación, conjuntamente con el manejo de procesos de la administración de recursos humanos se crea el compromiso organizacional en donde la satisfacción del empleado es notoria a través de sus actitudes positivas, estado de ánimo, productividad, creatividad, motivación y con la identificación del trabajador con la organización y objetivos a nivel organizacional e individual.

Metodología

El deseo de contribuir al mejoramiento de la administración de recursos humanos y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Indutexma del Cantón Otavalo, Provincia de Imbabura; se determinó la metodología más apropiada que permitió profundizar a fondo las necesidades, a continuación, se detalla la metodología que fue utilizada para la realización del presente artículo investigativo.

La presente investigación se enmarco en el tipo de investigación exploratoria, se realizó con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos que permitió desarrollar alternativas de solución y recomendaciones viables acorde a las necesidades que presento la organización.

También presenta un nivel de investigación descriptivo y correlacional, permitió analizar y procesar la información de manera ordenada y sistemática a cada una de las variables de la investigación que son La Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral.; para el desarrollo de la investigación se contó con datos y hechos que ayudaron al avance de la misma a través de una encuesta aplicada.

Se presenta una investigación bibliográfica que implico más de 15 artículos científicos, documentos web, revistas científicas entre otras fuentes de información, de igual manera se realizó una investigación de campo, pues que se analizó la problemática como se presentó, es decir, se vivió la realidad encuestando personalmente a los trabajadores, interpretando ciertos comportamientos y actitudes

desde el punto de vista comunicacional que permitió una aproximación a la realidad, de esta forma se logró el levantamiento de información junto con las necesidades reales de la organización. La población estudiada son ochenta trabajadores representando el cien por ciento de la población que labora en la empresa Indutexma.

Se realizó la operacionalización de variables dependiente e independiente en el cual se identifican diferentes categorías e indicadores como Administración de recursos humanos con sus categorías: desarrollo, desempeño, organización, objetivos con sus indicadores capacitación, desarrollo personal, desarrollo organizacional, evaluación, crecimiento, reconocimiento, nivel institucional, intermedio, operacional; Clima laboral con sus categorías: ambiente, motivación, satisfacción, compromiso con sus indicadores Físico, social, comportamiento organizacional, características del trabajo, contexto del trabajo, cumplimiento de objetivos, resultados, políticas operacional encaminado a la obtención de ítem básicos aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, conllevando a la obtención de ítem básicos aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Una vez realizada la operacionalización de variables se estructuró una encuesta con un total de diez preguntas con tres alternativas de respuesta que corresponden a sí, a veces y nunca.

Debido al tamaño del universo, el tamaño de la muestra no fue requerido; una vez aplicadas las encuestas se realizó un análisis estadístico distribuido en tablas que constan de alternativa, frecuencia y porcentaje conjuntamente con la representación de un gráfico. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el método Xi-cuadrado con un nivel de significancia del 0.05 que corresponde al 5% de margen de error, con un nivel de confiabilidad del 95% tomando en cuenta las preguntas 2, 3 de la variable independiente; las mismas que tratan de indagar acerca de cómo se estimula la capacitación y desarrollo, con qué frecuencia se las realizan, si están acorde con las necesidades del trabajador y sobre el nivel de reconocimientos; por otro lado las preguntas 8 y 10 de la variable dependiente abordan acerca de la motivación laboral, si ayuda al cumplimiento de metas y objetivos y ambiente laboral, si es saludable ayudando a un desempeño satisfactorio.

Para los grados de libertad se consideró equivalente a cuatro filas que hacen referencia a las preguntas relevantes y tres columnas equivalentes a las opciones de respuesta, se obtuvo como resultado 6 grados de libertad que ubicada en la tabla de probabilidades del chi cuadrado calculado arrojó una equivalencia a 12,591, en la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis, el chi cuadrado calculado 33.974, es mayor al chi cuadrado teórico y como decisión final se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa: La Administración de recursos humanos si incide en el clima laboral de la empresa “Indutexma” del cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

Análisis y discusión de resultados

La recolección y análisis de la información permitió conocer la opinión personal de cada trabajador que labora en la empresa textil Indutexma, con información veraz, los resultados obtenidos permiten sustentar el trabajo investigativo que está plasmado en la incidencia de la Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral, a continuación, se detallan los resultados de las preguntas relevantes mencionadas anteriormente.

En relación con la segunda pregunta de la investigación de campo diseñada para investigar si la capacitación y desarrollo de personal estaba bien estimulada, se expone, del 100 % de los encuestados, el 16% manifiesta que siempre se estimula la capacitación y desarrollo de los trabajadores incentivando la motivación y el empoderamiento, sintiéndose identificados con la organización y mejorando la calidad del trabajo; el 16% expone que a veces, al ser ocasional la estimulación de la capacitación y desarrollo se vuelven escasas las oportunidades de progreso, conducido al a baja rentabilidad y actitudes negativas y el 68% exterioriza que nunca se realizan programas de capacitación y desarrollo generando inconformidad, descontento y perjudicando el desempeño laboral, la sostenibilidad y el desarrollo de destrezas, capacidades y habilidades provocando una mala comunicación interna y afectando el desarrollo de procesos disminuyendo la satisfacción de clientes

internos y externos; la ausencia de desarrollo de personal es un factor que perjudica el dinamismo de los trabajadores al igual que el trabajo sinérgico con poca colaboración y afectando negativamente su entorno.

Establecer una cultura de reconocimientos en la organización es indispensable para fortalecer el compromiso de los empleados con su trabajo jugando un papel clave para generar estrategias en beneficio del personal. Por otra parte la pregunta 3 sobre la estimulación de reconocimientos fortalece el desempeño de los trabajadores el 15% manifiesta que siempre se fomenta los reconocimientos para mejorar el desempeño, aumentado la eficiencia y eficacia con cambios positivos en la organización; el 12% expone que a veces afectando el logro de objetivos y metas; el 73% indica que nunca se fomentan ningún tipo de reconocimientos generando desmotivación lo que conlleva a un bajo rendimiento y formando malas relaciones interpersonales entre compañeros e insatisfacción, incrementando la falta de responsabilidad con la organización, sintiéndose poco valorados, creando una cultura deficiente que conlleva a conflictos laborales y malas relaciones interpersonales repercutiendo en la productividad de la empresa y el desempeño laboral.

En cuanto a la motivación referente a la pregunta 8 un 11% indica que siempre se mantiene elevado el nivel de motivación del personal, mejorando la probabilidad de que los trabajadores vean su trabajo como importante y significativo generando sentimiento de satisfacción que canaliza el esfuerzo y la conducta del trabajador enfocado al cumplimiento de objetivos; el 19% manifiesta que a veces siendo poco productivo y poco identificado con la organización, debilitando el desempeño; un 70% expresa que nunca es motivado elevando la falta de pro actividad, malas relaciones interpersonales, conflictos, desinterés produciendo actitudes negativas que conllevan a un clima inadecuado, es uno de los factores primordiales en una organización y la ausencia de la misma genera una carencia de objetivos y metas que se vio reflejado en los trabajadores generando dificultad para comprender que espera la empresa de ellos, convirtiéndose en un trabajo fatigoso, monótono,

aburrido. No se sienten involucrados con la organización planteando problemas y críticas sin la suficiente iniciativa para poder resolverlos.

En la pregunta número 10 sobre si se desempeñan en un ambiente laboral positivo el 6% afirma que siempre se desempeña en un buen ambiente laboral mientras teniendo autonomía en la toma de decisiones generando un crecimiento personal constante; un 14% expresa que a veces perjudicando la comunicación entre compañeros aumentado la cantidad de errores en su trabajo ; un 80% manifiesta que no es propicio no alcanzan el sentimiento de pertenencia a la organización convirtiéndose en un ambiente discrepante para el alcance de metas, provocando falta de cooperación entre compañeros, guiados por un liderazgo autoritario que limita el desarrollo personal creciendo la inseguridad y desconfianza para expresar opiniones y críticas, lentitud para el cumplimiento de objetivos organizacionales y personales acompañados de comportamientos cuestionables con actitudes negativas.

Todos estos factores están inmersos en la administración de recursos humanos y el clima laboral que se son componentes fundamentales en una organización abarcados por procesos, políticas, estructuras, sistemas, objetivos que deben ser cumplidos por personas que están dentro de la misma considerando al trabajador como el activo más valiosos; son ellos quienes hacen posible la resistencia a los cambios, transformaciones y como tal lo directivos deben generar condiciones apropiadas para que se desarrollen en un ambiente dinámica, sinérgico, colaborador que permita alcanzar objetivos a corto y largo plazo.

El manejo de personas constituye un elemento esencial para el desarrollo de estrategias organizacionales que permitan alcanzar el éxito con altos niveles de compromiso para lograr el máximo potencial de efectividad, y el personal solo tenga sentimientos de bienestar también de satisfacción y motivación causando un gran impacto en la productividad, sostenibilidad y competitividad.

Conclusiones

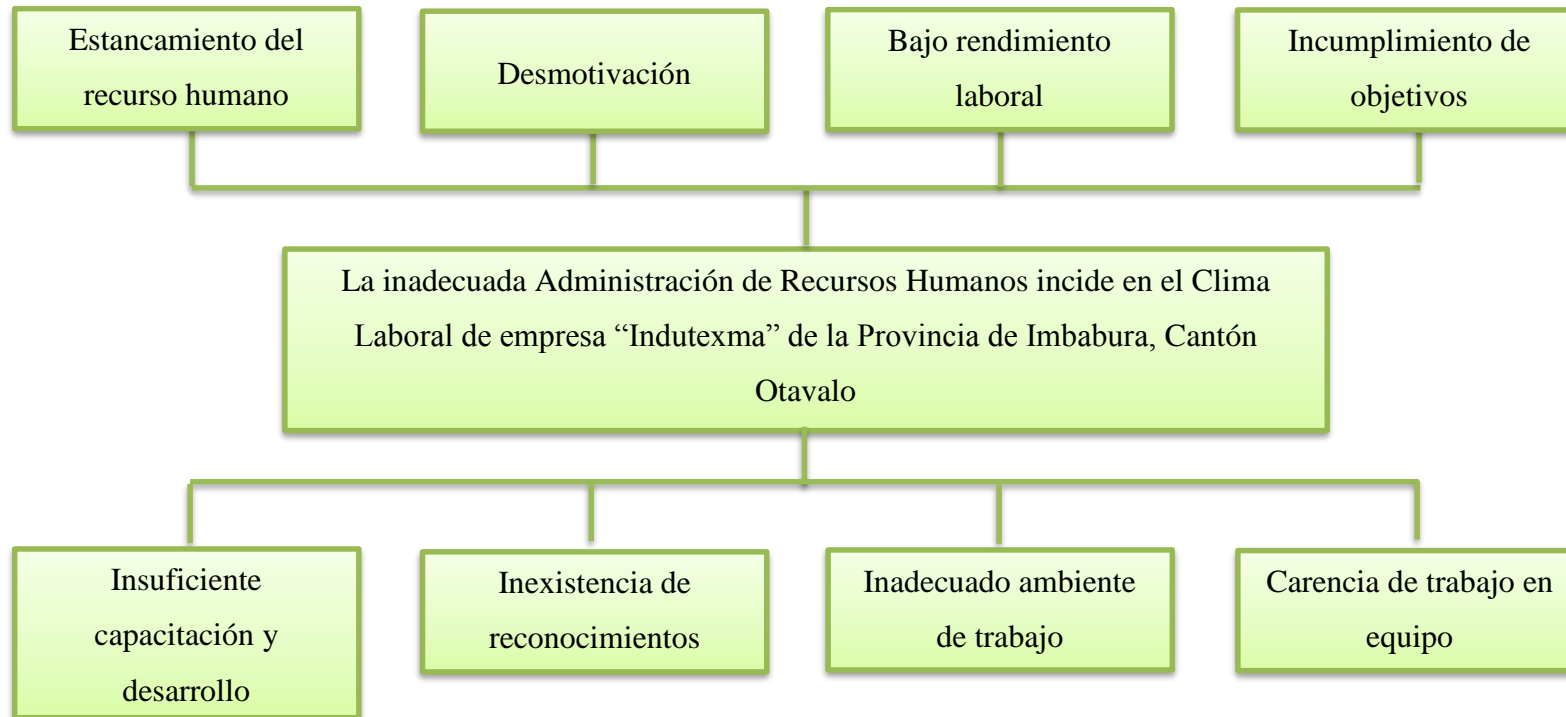
- Se concluye que en la empresa textil Indutexma de la ciudad de Otavalo las principales causas que afectan la administración de recursos humanos es la falta de capacitación y desarrollo organizacional, escasos reconocimientos e incentivos generando insatisfacción laboral, personal poco comprometido con la organización, incumplimiento de metas o objetivos, inexistencia de estrategias organizacionales orientadas a la satisfacción del trabajador repercutiendo en el éxito de la empresa.
- Se determinó que el bajo nivel de clima laboral trasciende en las actitudes y comportamientos de los trabajadores impidiendo la solución de conflictos y aumentado el bajo rendimiento laboral sin aportar herramientas de gestión para lograr cambios encaminados al éxito personal lo que provoca que los empleados no tengan interés en ninguna de sus actividades.
- Se concluye que en la institución no existe ningún proceso o instrumento que permita determinar cuáles son las necesidades o exigencias de los trabajadores, perjudicando la toma de decisiones para generar alternativas de solución, impidiendo gestionar el cambio y efectividad organizacional, con tal afectando a la innovación e incentivando a que el trabajador se desarrolle en un ambiente caduco y obsoleto.
- Se concluye que la realización de este artículo académico corresponde al contexto actual de la organización en la cual fue desarrollado contribuyendo a la creación de alternativas metodológicas que engrandecen los sustentos planteados en el tema, aportando a la creación de nuevos procesos de gestión que permitan mejorar el clima laboral.

Bibliografía

- Amores, F., & cevallos, A. (2013). *INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL*. Latacunga: Espe.
- Arias Gallegos, W. (2014). *Ciencia & Trabajo*. Obtenido de Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción.
- Bermudez, H. (2014). *Redalyc.org*. Obtenido de Perspectivas contemporáneas de la administración estratégica de recursos humanos. Cuadernos de Administración, 30(), 94-104.: www.redalyc.org/articulo.oa?id=225033236010> ISSN 0120-4645
- Bonache, J., & Stirpe, L. (2011). *La planificación de los recursos humanos en las multinacionales*. Madrid: ICE.
- Cabrera , I. V. (2014). *Lex*. Obtenido de Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docente de la maestria en Administracion de la educacion.
- Giraldo de Lopez, M. (2008). *Dialnet*. Obtenido de Gestion de Recursos Humanos y relacion de trabajo e el siglo XXI.
- Schatsky, D., & Shwartz, J. (2015). *Tendencia del capital humano global*. Obtenido de Deloitte University Press.
- Segredo perez, A., & Garcia Milian , A. (2013). *Salud Quintana ROO*. Obtenido de Caracterización de las publicaciones científicas sobre clima organizacional.
- Visbal Perez, E. (2014). *Orbis, Revista Científica Ciencias Humana*. Macalvo, Venezuela.
- Viveros Peña, R. (2015). *Salud publica de Mexico*. Obtenido de Clima organizacional de equipos directivos y su relacion con los resultados en la atencion a la salud.

ANEXOS

Anexo 1: Árbol de problemas

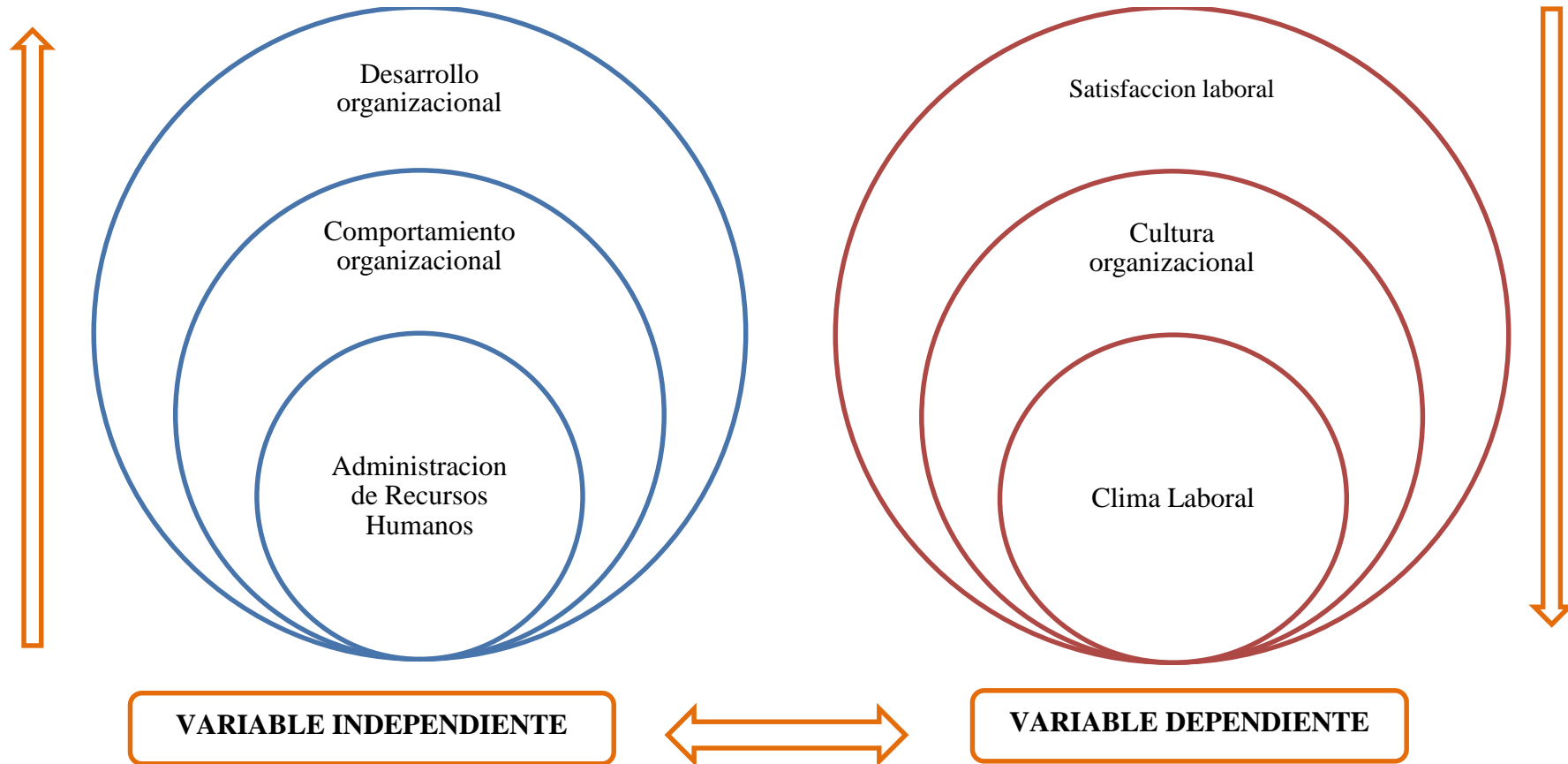


Anexo N° 1: Árbol de problemas

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Kathyne Soledad Jaramillo Maldonado

Anexo 2: Categorías fundamentales

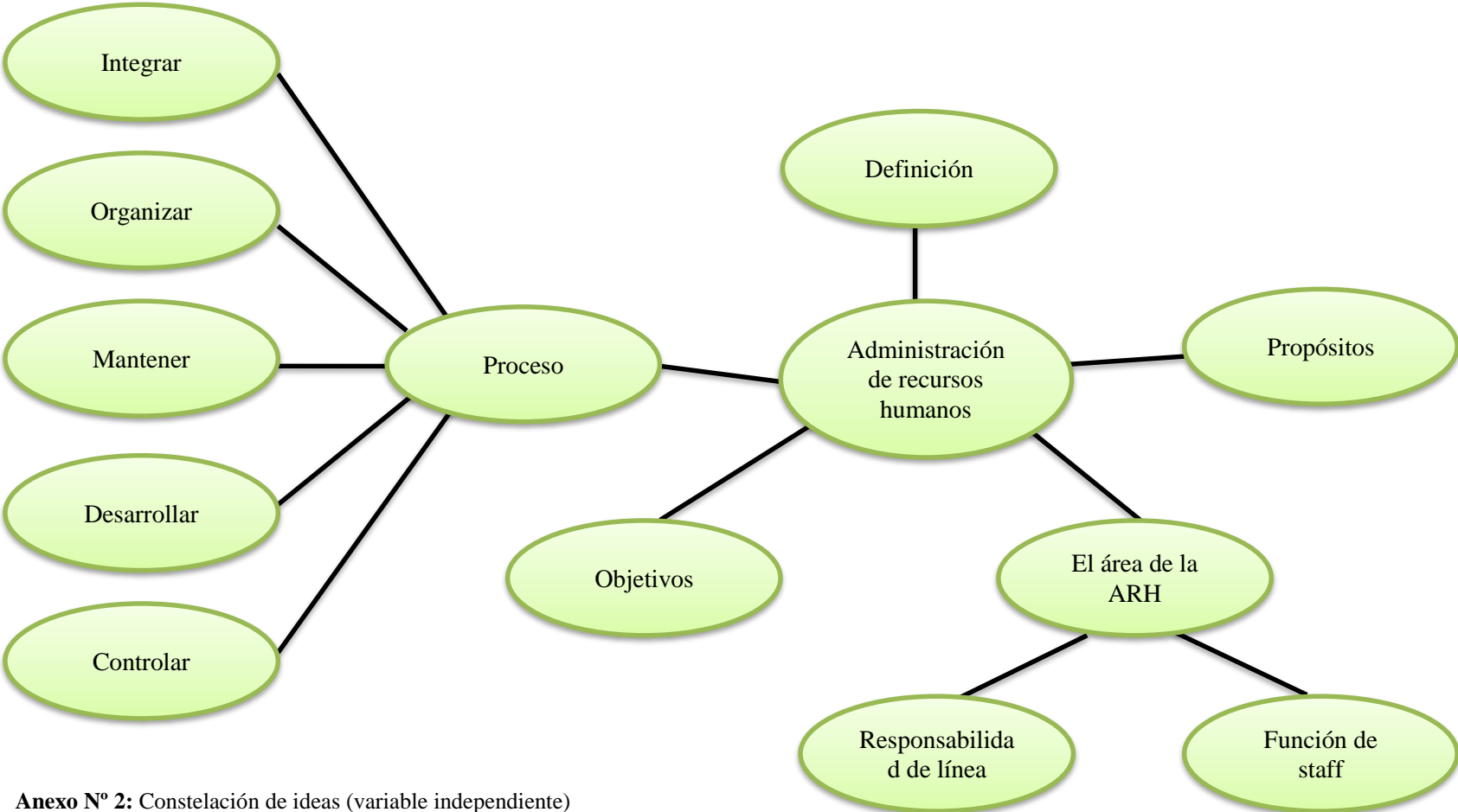


Anexo N° 2: Categorías fundamentales

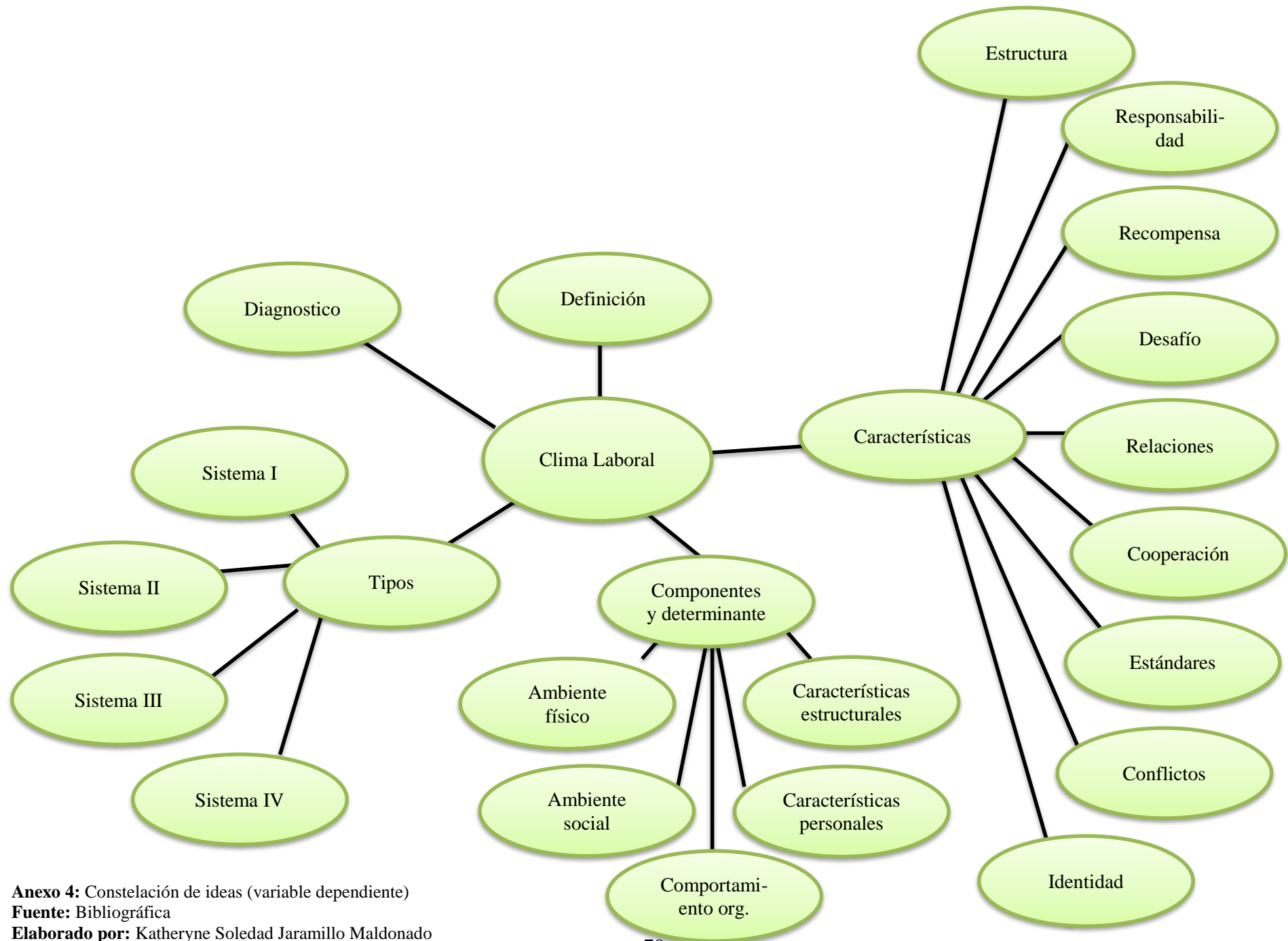
Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Kathyryne Soledad Jaramillo Maldonado

Anexo 3: Constelación de ideas



Anexo N° 2: Constelación de ideas (variable independiente)
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Kathyne Soledad Jaramillo Maldonado



Anexo 4: Constelación de ideas (variable dependiente)
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Katherlyne Soledad Jaramillo Maldonado



Anexo 4: Encuesta
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
TEXTIL INDUTEXMA DEL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE
IMBABURA**

Objetivo: Determinar de qué manera incide la Administración de Recursos Humanos en el Clima Laboral

1. Indicadores

- Lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste
 - Al ser una encuesta anónima se solicita la mayor veracidad posible
-

2. Encuesta

1.- ¿Conoce la misión, visión, valores y objetivos de la empresa en la que trabaja?

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

2.- ¿Considera usted que se estimula la capacitación y desarrollo personal de los trabajadores?

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

3.- ¿La empresa fomenta reconocimientos para fortalecer el desempeño de los trabajadores?

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

4.- ¿las funciones que desempeña tienen afinidad con su cargo?

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

5.- ¿Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades?

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

6.- ¿Se promueve y desarrolla el trabajo en equipo?

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

7.- ¿La empresa toma en cuenta sus opiniones y sugerencias, teniendo influencia en la toma de decisiones?

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

8.- ¿La empresa se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

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

9.- ¿Está satisfecho con la manera como la empresa estimula a su personal y reconoce los esfuerzos adicionales?

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

10.- ¿El ambiente de trabajo es propicio para realizar sus tareas?

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

La información recopilada será de gran ayuda para el cumplimiento de esta investigación.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN