

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “El clima organizacional y la prospectiva
estratégica en la empresa “Anderson Jeans” en el
cantón de Pelileo”**

AUTORA: Belén Estefanía Maya Almache

TUTOR: Lic. Mario Patricio Padilla Martínez, PhD.

AMBATO – ECUADOR

Febrero 2025



APROBACIÓN DEL TUTOR

Lic. Mario Patricio Padilla Martínez, PhD.

CERTIFICA:

En mi calidad de tutor del trabajo de integración curricular **“El clima organizacional y la prospectiva estratégica en la empresa “Anderson Jeans” en el cantón de Pelileo”** presentado por la señorita **Belén Estefanía Maya Almache** para la obtención de título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO** que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 6 de febrero del 2025



Lic. Mario Patricio Padilla Martínez, PhD.

C.I. 0501298269

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, **Belén Estefanía Maya Almache**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las cifras bibliográficas.



Belén Estefanía Maya Almache

C.I.: 1804279030

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de integración curricular, cual ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Elías David Caisa Yucailla, Mg.

C.I.1803458668



Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.

C.I. 1802831691

Ambato, 6 de febrero del 2025

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Belén Estefanía Maya Almache

C.I. 1804279030

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi DIOS quien supo guiarme por el buen camino, darme fueras para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban sin perder la FE y desfallecer en el intento.

A mi madre, quien con su amor incondicional sacrificio y sabiduría me ha enseñado a nunca rendirme. Este logro es tan suyo como mío. Gracias por ser mi guía, mi apoyo constante y por creer en mí cuando más lo necesitaba.

A mi esposo por su paciencia y apoyo incondicional en este camino.

A mi querido hijo Stefano quien con su amor y sonrisa me ha dado la fuerza para seguir adelante en los momentos más difíciles. Este logro también es tuyo porque cada paso que he dado ácido inspirado por ti. Gracias por ser mi mayor fuerte de alegría y por enseñarme el significado de la perseverancia

Con todo mi amor y gratitud te dedico mi trabajo.

Belén Estefanía Maya

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta etapa tan significativa de mi vida, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que con su apoyo y colaboración hicieron posible la realización de esta tesis.

A mi tutor de tesis Dr. Mario Padilla Martínez PhD por su valiosa orientación, paciencia y el conocimiento compartido a lo largo de este proceso. Su apoyo fue fundamental para superar y alcanzar las metas propuestas.

Agradezco a mi jefe de trabajo Víctor Vargas por su paciencia y apoyo incondicional. Finalmente, agradezco a todas las personas que, de alguna forma contribuyeron a la culminación de esta tesis. Cada uno de ustedes ha dejado una huella importante en este trabajo.

Belén Estefanía

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO	1
1. TEMA.....	1
1.1 Antecedentes investigativos	1
1.2 Objetivos.....	3
1.2.1 Objetivo General.....	3
1.2.2 Objetivos específicos	3
1.3 PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	3
1.3.1 Problema de la investigación	3
1.3.2 Justificación del problema	4
1.4 FUNDAMENTACION TEORICA	5
1.4.1 Desarrollo organizacional.....	5
1.4.2 Cultura organizacional	6
1.4.3 Estructura organizacional	7
1.4.4 Clima organizacional.....	7
1.4.5 Tipos de clima organizacional	8
1.4.6 Enfoques del clima organizacional	9
1.4.7 Dimensiones del clima organizacional.....	9
1.4.8 Administración empresarial	11

1.4.9 Gestión del cambio organizacional.....	12
1.4.10 Planeación estratégica.....	12
1.4.11 Prospectiva estratégica.....	13
1.4.11.1 Objetivos de la prospectiva estratégica.....	13
1.4.11.2 Factores para la implementación de la prospectiva estratégica	14
1.4.12 Análisis de escenarios	15
1.4.13 Gestión de crisis.....	15
CAPÍTULO II.....	16
2. METODOLOGÍA	16
2.1 Enfoque de la investigación	16
2.1.1 Cuantitativo.....	16
2.2 Tipo de investigación.....	16
2.2.1 Investigación Descriptiva	16
2.2.2 Investigación correlacional	17
2.3 Modalidad.....	18
2.3.1 Investigación bibliográfica-documental.....	18
2.3.2 Investigación de campo	18
2.4 Diseño de la investigación.....	19
2.4.1 Investigación Transversal	19
2.5 Población	19
2.6 Técnicas	20
2.6.1 Encuesta.....	20
2.7 Instrumento	21
2.7.1 Cuestionario	21
2.7.2 Validación del instrumento	21
2.7.3 Validación por expertos	22
2.7.4 V de Aiken	22
2.7.5 Factibilidad y confiabilidad	23
2.7.5.1 Alfa de Cronbach	24
2.8 Planteamiento de la Hipótesis	25
2.8.1 Hipótesis.....	25
2.8.2 Hipótesis Alternativa	26
2.8.3 Hipótesis Nula	26

CAPÍTULO III.....	27
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
3.1 Análisis y discusión de los resultados.....	27
3.2 Verificación de hipótesis	48
3.2.1 Prueba de normalidad.....	48
3.2.2 Prueba estadística de Rho Spearman	51
CAPÍTULO IV	53
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
4.1 Conclusiones	53
4.2 Recomendaciones.....	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Dimensiones del clima organizacional	11
Tabla 2	V de Aiken	23
Tabla 3	Rangos Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 4	Alfa de Cronbach.....	25
Tabla 5	Edad de los colaboradores.....	27
Tabla 6	Nivel de Educación	28
Tabla 7	Genero de los colaboradores.....	29
Tabla 8	Pregunta 1	30
Tabla 9	Pregunta 2	31
Tabla 10	Pregunta 3	32
Tabla 11	Pregunta 4	33
Tabla 12	Pregunta 5	34
Tabla 13	Pregunta 6	35
Tabla 14	Pregunta 7	36
Tabla 15	Pregunta 8	37
Tabla 16	Pregunta 9	38
Tabla 17	Pregunta 10	39
Tabla 18	Pregunta 11	40
Tabla 19	Pregunta 12	41
Tabla 20	Pregunta 13	42
Tabla 21	Pregunta 14.....	43
Tabla 22	Pregunta 15	44
Tabla 23	Pregunta 16.....	45
Tabla 24	Pregunta 17	46
Tabla 25	Pregunta 18.....	47
Tabla 26	Prueba de normalidad	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1	Edad de los colaboradores	27
Gráfica 2	Nivel de Educación	28
Gráfica 3	Genero de los colaboradores	29
Gráfica 4	Pregunta 1	30
Gráfica 5	Pregunta 2	31
Gráfica 6	Pregunta 3	32
Gráfica 7	Pregunta 4	33
Gráfica 8	Pregunta 5	34
Gráfica 9	Pregunta 6	35
Gráfica 10	Pregunta 7	36
Gráfica 11	Pregunta 8	37
Gráfica 12	Pregunta 9	38
Gráfica 13	Pregunta 10	39
Gráfica 14	Pregunta 11	40
Gráfica 15	Pregunta 12	41
Gráfica 16	Pregunta 13	42
Gráfica 17	Pregunta 14	43
Gráfica 18	Pregunta 15	44
Gráfica 19	Pregunta 16	45
Gráfica 20	Pregunta 17	46
Gráfica 21	Pregunta 18	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Carta de compromiso de la empresa	65
Anexo 2	Árbol de problemas	66
Anexo 3	Supraordenación de variables	67
Anexo 4	Supraordenación de variables independiente	68
Anexo 5	Subordinación de la variable dependiente	69
Anexo 6	Matriz de operacionalización de la variable independiente: Clima Organizacional.....	70
Anexo 7	Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Prospectiva estratégica.....	71
Anexo 8	Cuestionario	72
Anexo 9	Validación del instrumento	75
Anexo 10	V de Aiken.....	83

RESUMEN EJECUTIVO

El clima organizacional desempeña un papel esencial en el desarrollo de una prospectiva estratégica eficiente, ya que afecta directamente la capacidad de una organización para adaptarse a los cambios, prever desafíos futuros y alcanzar sus objetivos a largo plazo.

Bajo este enfoque, el propósito principal de esta investigación fue analizar la relación entre el clima organizacional y la prospectiva estratégica en la empresa “Anderson Jeans”, ubicada en el cantón de Pelileo, el estudio adoptó una metodología cuantitativa, empleando la encuesta como técnica de recopilación de datos.

Se diseñó un cuestionario específico que fue aplicado a 28 colaboradores de la empresa, para garantizar su validez, el instrumento fue sometido a la evaluación de expertos mediante el método de V de Aiken y se determinó un Alfa de Cronbach de 0,873, lo cual refleja una consistencia interna adecuada, los datos obtenidos fueron procesados y analizados utilizando el Coeficiente de Spearman, que permitió confirmar una relación significativa entre el clima organizacional y la prospectiva estratégica.

En síntesis, la investigación resalta que un clima organizacional favorable es un factor clave para fortalecer la prospectiva estratégica, posibilitando que empresas como “Anderson Jeans” mejoren su desempeño actual y aseguren su sostenibilidad y éxito en el futuro. Generar un ambiente laboral positivo y promover la participación de los colaboradores son elementos esenciales para alcanzar estos objetivos estratégicos.

PALABRAS CLAVES: CLIMA ORGANIZACIONAL, PROSPECTIVA ESTRATÉGICA, EMPRESA, INVESTIGACIÓN, ADAPTABILIDAD

ABSTRACT

Organizational climate plays an essential role in the development of an efficient strategic foresight, since it directly affects an organization's ability to adapt to changes, foresee future challenges and achieve its long-term objectives.

Under this approach, the main purpose of this research was to analyze the relationship between organizational climate and strategic foresight in the company “Anderson Jeans”, located in the canton of Pelileo, the study adopted a quantitative methodology, using the survey as a data collection technique.

A specific questionnaire was designed and applied to 28 employees of the company, to ensure its validity, the instrument was subjected to expert evaluation using Aiken's V method and a Cronbach's Alpha of 0.873 was determined, which reflects adequate internal consistency, the data obtained were processed and analyzed using Spearman's Coefficient, which confirmed a significant relationship between organizational climate and strategic foresight.

In summary, the research highlights that a favorable organizational climate is a key factor to strengthen strategic foresight, enabling companies such as “Anderson Jeans” to improve their current performance and ensure their sustainability and success in the future. Generating a positive work environment and promoting employee participation are essential elements to achieve these strategic objectives.

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE, STRATEGIC FORESIGHT, COMPANY, RESEARCH, ADAPTABILITY.

CAPÍTULO I.

MARCO TEÓRICO

1. TEMA

El clima organizacional y la prospectiva estratégica en la empresa Anderson Jeans, ubicada en el cantón de Pelileo

1.1 Antecedentes investigativos

A continuación, se presenta un análisis de diversas investigaciones académicas y artículos científicos de gran relevancia, los cuales han sido considerados para obtener información bibliográfica sólida. Estos documentos proporcionan un marco teórico robusto que profundiza en el tema el *Clima organizacional y la Prospectiva estratégica*, sirviendo como base para guiar adecuadamente el desarrollo del estudio.

En la tesis de Negrete Juan (2017), presentada en Lima, Perú, con el tema “*Clima organizacional y planificación estratégica en los gestores de la Red de Salud*”, en la cual el objetivo de esta investigación fue analizar y determinar la relación entre el clima organizacional y la planificación estratégica buscando mejorar la continua innovación y fortalecer el trabajo en equipo en los centros de salud. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un método hipotético-deductivo, un diseño no experimental y un nivel descriptivo. Los resultados estadísticos evidencian una relación significativa entre ambas variables ($p < 0.01$), demostrando que el clima organizacional y la planificación estratégica se interrelacionan de manera importante en la mejora del trabajo y la atención al cliente (Negrete, 2017).

En el artículo científico titulado “*Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in the Nigerian Insurance Industry: The Impact of Organizational Climate*” se investigó el impacto de las prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos en el desempeño organizacional de las compañías de seguros en Nigeria, y examinó cómo el clima organizacional influye en la efectividad de estas prácticas. Se utilizó una encuesta multiparticipante en 18 compañías de seguros, y los datos fueron analizados mediante regresión, correlación y estadísticas descriptivas. El clima organizacional se midió utilizando un cuestionario basado en las ocho dimensiones propuestas por Koys y De Cotis. Los resultados indican que el clima

organizacional moderadamente influye en la relación entre las prácticas estratégicas y el desempeño organizacional (Badamasi , 2012)

Este estudio es de relevancia porque permite identificar cómo las dimensiones del clima organizacional influyen en la efectividad de las prácticas estratégicas, en el cual un clima favorable puede mejorar los resultados organizacionales, ofrece una perspectiva valiosa que puede aplicarse en el contexto de mi investigación sobre la importancia de un ambiente organizacional positivo para fortalecer las estrategias.

El artículo *"Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual"* tiene como objetivo proporcionar una visión comprensiva sobre la importancia de medir y diagnosticar el clima organizacional, clave para ajustar las estrategias a largo plazo. A través de una revisión de teorías y herramientas de diagnóstico, el artículo establece que el clima organizacional impacta directamente en la motivación y la productividad de los empleados, lo cual influye en la eficiencia organizacional. La metodología utilizada es cualitativa, basada en el análisis de diversas teorías y enfoques conceptuales sobre el tema (García M. , 2009).

De esta forma, sirve como base este artículo porque vincula el clima organizacional con la capacidad de anticipación y adaptación (prospectiva estratégica). Al entender y diagnosticar el clima organizacional, se facilita la toma de decisiones estratégicas, especialmente en escenarios inciertos y disruptivos.

En el artículo científico titulado *"La incidencia del clima organizacional y el plan estratégico para fortalecer las instituciones públicas. Una revisión literaria"* el objetivo de la investigación fue analizar la incidencia del clima organizacional y el plan estratégico en el fortalecimiento de las instituciones públicas. Se empleó una metodología cualitativa mediante la revisión de 50 artículos científicos publicados en diversas bases de datos. La conclusión destaca que un clima organizacional positivo favorece un buen ambiente laboral y a la implementación de un plan estratégico bien estructurado (Panta, 2023).

El artículo *"The Nature of Strategic Foresight Research: A Systematic Literature Review"* tiene como objetivo caracterizar el estado actual de la investigación en el campo de la prospectiva estratégica, identificando sus enfoques, áreas de interés y limitaciones. Basado en una revisión sistemática de 59 artículos científicos publicados

entre 2000 y 2014, utiliza bases de datos como Business Source Complete y ScienceDirect. Los resultados indican que, aunque el campo ha crecido, carece de un marco teórico sólido y coherente en la cual existen áreas como la innovación y el impacto del entorno interno, incluyendo el clima organizacional, son escasamente estudiadas.

Finalmente, este artículo es relevante para porque proporciona un marco teórico extenso sobre la prospectiva estratégica y muestra la necesidad de explorar la relación entre el clima organizacional y la prospectiva estratégica, lo que fortalece a la justificación del presente proyecto de investigación.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Investigar el clima organizacional y la prospectiva estratégica en la Empresa “Anderson Jeans” del cantón Pelileo.

1.2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el clima organizacional y la prospectiva estratégica.
- Identificar las dimensiones del clima organizacional que afectan la prospectiva estratégica en la Empresa “Anderson Jeans” en el cantón Pelileo.
- Establecer la relación estadística entre el clima organizacional y la prospectiva estratégica en la Empresa “Anderson Jeans” en el cantón Pelileo.

1.3 PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Problema de la investigación

En la actualidad, el clima organizacional se ha convertido en un factor determinante para el éxito y la sostenibilidad de las empresas, en el caso de Anderson Jeans, una empresa ubicada en el cantón de Pelileo dedicada a la producción de pantalones jeans, se ha identificado un desconocimiento de un adecuado clima organizacional, lo que puede repercutir negativamente en su capacidad para implementar una prospectiva estratégica efectiva.

La falta de un ambiente de trabajo positivo, que promueva el compromiso y la colaboración entre los empleados, puede limitar la capacidad de la organización para

alcanzar sus objetivos a largo plazo, adaptarse a las dinámicas del mercado y fomentar un desarrollo sostenible. Este desconocimiento sobre la importancia de un clima organizacional favorable afecta directamente las decisiones estratégicas de la empresa, ya que no permite una correcta alineación de los empleados con los objetivos y valores organizacionales.

El clima organizacional influye en la motivación, la comunicación interna, la satisfacción laboral y, en general, en el rendimiento de los equipos de trabajo, factores que son esenciales para llevar a cabo una prospectiva estratégica efectiva. Sin un ambiente de confianza y apertura, se dificulta la identificación de tendencias del mercado y la anticipación de cambios que puedan impactar la producción y la competitividad de Anderson Jeans.

Por lo tanto, el problema radica en que, al no contar con un clima organizacional adecuado, Anderson Jeans no solo está perdiendo oportunidades de mejora interna, sino también su capacidad para anticiparse a los cambios en el mercado y adaptarse a las nuevas demandas. Este estudio busca identificar cómo un clima organizacional positivo puede impactar la prospectiva estratégica de la empresa, con el fin de proponer soluciones que fortalezcan su sostenibilidad a largo plazo.

1.3.2 Justificación del problema

El desarrollo del proyecto “el clima organizacional y la prospectiva estratégica en la empresa Anderson Jeans, ubicada en el cantón de Pelileo”, tiene como finalidad investigar cómo las condiciones internas de la organización afectan la capacidad de la empresa para anticiparse a los cambios futuros y planificar sus estrategias a largo plazo.

Este proyecto contribuirá con un enfoque teórico debido a que se basa en dos pilares conceptuales clave: el clima organizacional y la prospectiva estratégica: El clima organizacional se refiere a las percepciones y emociones que los miembros de una organización comparten sobre su entorno laboral, se considera, generalmente, como una manifestación externa de la cultura organizacional, constituyendo un elemento estable dentro del ambiente de la empresa (Lo, Lu, Chang, & Wu, 2024).

Por otro lado, la prospectiva estratégica es la disciplina que estudia el futuro con el fin de comprenderlo e incidir en él mediante los análisis prospectivos posibilitan la

observación de los escenarios futuros desde una perspectiva amplia y profunda, permitiendo pensar con claridad y asumir riesgos de manera informada (Mediomundo, 2022).

Este estudio permitirá a Anderson Jeans identificar las dimensiones que afectan su clima organizacional y cómo estas inciden en su proceso de prospectiva estratégica. Un clima positivo facilitará la comunicación, el trabajo en equipo y la alineación de los empleados con los objetivos a largo plazo, favoreciendo decisiones estratégicas bien fundamentadas y una planificación más eficaz ante cambios futuros.

Desde el punto de vista metodológico aportará una nueva perspectiva sobre la relación entre clima organizacional y prospectiva estratégica, especialmente en PYMES del sector textil. Por otro lado, los principales beneficiarios serán los empleados y directivos de Anderson Jeans, quienes podrán identificar áreas de mejora en el clima organizacional para tomar decisiones más informadas.

Además, la empresa mejorará su capacidad para anticiparse a los cambios y adaptarse al entorno. Este estudio también servirá como base para futuras investigaciones en gestión organizacional y prospectiva estratégica,

1.4 FUNDAMENTACION TEORICA

1.4.1 Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional se refiere a un proceso constante que facilita cambios positivos en las organizaciones, permitiéndoles fortalecer sus áreas de mejora y alcanzar sus metas. Este proceso implica analizar distintos aspectos, como la estructura, las actividades, los recursos y los objetivos, para que las organizaciones puedan utilizarlos eficazmente en la optimización de su desempeño (García et al., 2023).

El desarrollo organizacional es un enfoque estructurado y participativo orientado a incrementar la eficiencia de las empresas mediante cambios planificados y sostenibles, este enfoque se centra en optimizar el rendimiento y la efectividad de la organización, promoviendo el crecimiento de las personas, la mejora de los procesos y el fortalecimiento de la cultura organizacional (Medina, 2023).

El desarrollo organizacional reúne diversas estrategias administrativas orientadas a impulsar cambios desde la cultura organizacional, con el propósito de motivar e involucrar al talento humano. Este enfoque busca consolidar equipos de trabajo comprometidos con la transformación de la organización, adaptándose a las exigencias del entorno y fortaleciendo el clima laboral (Peñafiel et al., 2019).

El desarrollo organizacional es un enfoque holístico y permanente que fomenta cambios positivos en las organizaciones a través del análisis y optimización de sus estructuras, procesos y recursos. Además, contribuye al cumplimiento de los objetivos y mejora la eficacia, generando un ambiente laboral favorable para el éxito sostenible en un entorno dinámico y cambiante.

1.4.2 Cultura organizacional

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias y normas que constituyen la identidad de una organización, influye en la forma en que los individuos interactúan entre sí y con su entorno, afectando directamente su desempeño y convivencia dentro del lugar de trabajo lo que resulta fundamental para fortalecer la cohesión interna y asegurar el éxito de la organización (Gómez et al., 2022).

La cultura organizacional consiste en un conjunto de valores, creencias y entendimientos compartidos por los miembros de una organización; proporciona marcos claros de pensamiento, emoción y comportamiento que orientan la toma de decisiones y otras acciones dentro de la organización (Fajardo et al., 2020).

La cultura organizacional es un sistema que impulsa la innovación, fomenta la toma de riesgos y promueve la precisión en los procesos, orientando las decisiones hacia los resultados y el bienestar de los empleados. Además, favorece el trabajo en equipo y la competitividad para asegurar la estabilidad de la organización en el mercado (Barón, 2024).

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y comportamientos que definen la identidad de una organización, influyendo en las interacciones y el rendimiento de sus miembros. Guía la toma de decisiones, promueve la innovación y la cohesión interna, y fomenta el trabajo en equipo, lo que es esencial para alcanzar los objetivos y garantizar el éxito en un entorno competitivo.

1.4.3 Estructura organizacional

La estructura organizacional es el marco formal que establece los roles, responsabilidades, flujos de trabajo y líneas de autoridad dentro de una entidad, con el propósito de alcanzar sus objetivos. Esta estructura adopta un enfoque orgánico, caracterizado por la descentralización en la toma de decisiones, la comunicación abierta y la flexibilidad (Murillo et al., 2019).

La estructura organizativa es aquella que permite una gestión eficaz de la planificación, dirección y control de todas las actividades operativas para lo cual debe estar correctamente diseñada e implementada en relación con las necesidades y objetivos específicos de la organización (Pineda y Erazo, 2021).

Es un modelo que establece las relaciones entre los diferentes componentes de la organización, influyendo en su funcionamiento y en el comportamiento; es un sistema que integra aspectos técnicos, psicosociales, estructurales y administrativos, con el fin de lograr los objetivos (Ramírez et al., 2021).

La estructura organizacional es el diseño que organiza y coordina roles, responsabilidades y flujos de trabajo dentro de una organización, buscando alcanzar sus objetivos de manera eficiente. Su propósito es optimizar el rendimiento, coordinar tareas y lograr un equilibrio interno, influenciado por factores como el entorno y los sistemas que rigen los procesos organizacionales.

1.4.4 Clima organizacional

El clima organizacional hace referencia al entorno en el que los miembros de una empresa interactúan y en la manera en que la organización está estructurada y organizada. Está estrechamente vinculado con la motivación de los empleados debido a que el clima laboral fomenta un ambiente de satisfacción, entusiasmo, interés y cooperación entre los colaboradores (Macías y Vanga, 2021).

El clima organizacional es la creación de un entorno laboral adecuado que permita a los empleados desempeñarse de manera óptima dentro de la empresa. Por ello, es esencial que los directivos orienten sus decisiones hacia el mantenimiento de un clima laboral positivo sin conflictos internos (Flores y Delgado, 2022).

El clima organizacional tiene un impacto directo en las motivaciones y actitudes de los integrantes de una empresa originándose en la sociología y la teoría de las relaciones humanas. Las organizaciones, compuestas por personas que interactúan en entornos dinámicos, experimentan comportamientos diversos que influyen en su funcionamiento, dando forma al ambiente interno de la entidad (Sumba et al., 2022).

El clima organizacional se refiere al ambiente en el que los empleados interactúan, influenciados por la estructura de la empresa, al tener un clima positivo se mejora la motivación, cooperación y rendimiento de los colaboradores, contribuyendo al éxito organizacional al reducir conflictos y mejorar la dinámica interna.

1.4.5 Tipos de clima organizacional

Según Rensis Likert citado por (Brunet, 1987) , en su teoría de los sistemas, existen los siguientes tipos de clima organizacional:

Autoritario: Este tipo de clima organizacional se define por la desconfianza y una toma de decisiones concentrada en los niveles superiores de la organización, la comunicación se restringe a instrucciones unidireccionales, mientras que el control se encuentra estrictamente formalizado. El estilo autoritario, caracterizado por un fuerte enfoque en el control y la supervisión por parte de los líderes (Vargas, 2022).

Autoritario Paternalista: Se caracteriza por una actitud paternalista en la que la dirección mantiene una relación de confianza condescendiente hacia sus trabajadores, similar a la de un líder que cuida de sus subordinados.

El clima autoritario paternalista promueve un ambiente de confianza entre la dirección administrativa y los trabajadores, dado que en el proceso de toma de decisiones se valoran las opiniones y percepciones del personal. Este enfoque favorece la construcción de un entorno organizacional caracterizado por la estabilidad y la armonía (Montiel, 2024).

Consultivo: En este clima organizacional, la administración confía en los empleados, delegando algunas responsabilidades a niveles inferiores, lo que fomenta la responsabilidad colectiva y orienta la gestión de manera dinámica hacia el logro de los objetivos (Vera y Mendoza, 2023)

De esta forma, este tipo se distingue por un nivel más alto de descentralización, donde las decisiones son tomadas principalmente por los niveles medios e inferiores prevaleciendo la estructura jerárquica.

Participativo: Se basa en una toma de decisiones descentralizada, con comunicación fluida tanto vertical como horizontal. Fomenta el compromiso y la colaboración, reflejando confianza en los empleados y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

Este clima organizacional se caracteriza por la confianza mutua, la toma de decisiones conjunta, un ambiente de cordialidad y una motivación basada en la participación e inclusión, con el desempeño evaluado según los objetivos alcanzados (Vera y Mendoza, 2023).

1.4.6 Enfoques del clima organizacional

Enfoque subjetivo: Este enfoque aborda la problemática del clima organizacional a partir de las percepciones y opiniones individuales de los empleados sobre la organización, reconociendo que sus experiencias y puntos de vista (Guzmán et al., 2021).

Enfoque estructural: En este enfoque, el clima organizacional se entiende como una manifestación objetiva derivada de la estructura misma de la organización. Los trabajadores de la empresa comparten percepciones similares debido a su exposición a características estructurales comunes (Amaguaña et al., 2023).

Enfoque de síntesis o integrado: Este enfoque perciben como el impacto del sistema organizacional, el estilo informal de los administradores y otros factores ambientales influyen en las actividades, creencias, valores y motivación de los trabajadores dentro de la organización (Guzmán et al., 2021).

1.4.7 Dimensiones del clima organizacional

Según Litwin y Stringer citado por (Sandoval, 2021) destacan que el clima organizacional está determinado por seis dimensiones clave:

1. **Estructura:** Hace referencia a cómo los empleados perciben las reglas, las políticas y las obligaciones dentro de la organización. Refleja la percepción de los

colaboradores sobre la estructura organizacional, los niveles jerárquicos y los procesos burocráticos que influyen en el trabajo (Antequera et al., 2022).

Esta dimensión está relacionada con la claridad de los procesos y la organización del trabajo, creando un marco que facilita la interacción y la cooperación entre los miembros de la empresa.

2. **Responsabilidad individual:** Implica el sentimiento de autonomía y control que los empleados sienten sobre sus propias decisiones y acciones, similar a la sensación de ser sus propios jefes (Sandoval, 2021).

Este aspecto es esencial para fomentar la iniciativa personal y la proactividad dentro de la organización.

3. **Remuneración:** Se refiere a la percepción de los empleados sobre la equidad en el sistema de compensación. Compensaciones que reciben los colaboradores en reconocimiento a su esfuerzo y dedicación, especialmente como resultado del cumplimiento exitoso de sus responsabilidades laborales (Antequera et al., 2022).

Esta dimensión resalta la importancia de que los trabajadores sientan que su esfuerzo y dedicación son reconocidos y recompensados de manera justa y competitiva.

4. **Riesgos y toma de decisiones:** Relacionada con el nivel de desafío y riesgo que los empleados perciben en sus tareas. Implica la disposición de la organización para permitir que los empleados asuman decisiones que conllevan riesgos, favoreciendo un ambiente de innovación y crecimiento profesional (Rojas, 2023)
5. **Apoyo:** Este aspecto se refiere a los sentimientos de apoyo y solidaridad que los empleados experimentan dentro de la organización. Un ambiente de apoyo mutuo, donde los trabajadores se sienten respaldados por sus compañeros y superiores, es vital para mantener la moral alta y fomentar un trabajo en equipo eficiente (Sandoval, 2021).
6. **Tolerancia al conflicto:** Hace referencia a la confianza que los empleados tienen en la capacidad de la organización para gestionar las diferencias de opinión de manera constructiva, sin que esto afecte negativamente el ambiente laboral (Rojas, 2023).

Esta dimensión es fundamental para garantizar que las divergencias sean abordadas sin generar tensiones innecesarias en el clima organizacional.

Tabla 1
Dimensiones del clima organizacional

Dimensión	Palabras claves
Estructura	Reglas Políticas Jerarquías Procesos Organización Interacción
Responsabilidad individual	Autonomía Control Decisiones Proactividad Iniciativa
Remuneración	Compensación Equidad Esfuerzo Dedicación Reconocimiento Recompensa justa
Riesgos y toma de decisiones	Desafío Innovación Toma de decisiones Crecimiento profesional Disposición para asumir riesgos
Apoyo	Solidaridad Apoyo mutuo Trabajo en equipo Compañerismo
Tolerancia al conflicto	Confianza Gestión de diferencias Resolución constructiva Ambiente laboral

Nota. Elaboración propia basada en (Antequera et al., 2022).

1.4.8 Administración empresarial

La administración se refiere al acto de dirigir un grupo social, orientándolo hacia el logro de fines establecidos, en el cual su éxito radica en la capacidad de liderar a sus miembros de manera efectiva para alcanzar las metas propuestas (Arguello et al., 2020).

Es una disciplina que gestiona de manera efectiva los recursos, el tiempo y las personas dentro de una empresa, su finalidad es establecer y alcanzar objetivos estratégicos

mediante el uso del proceso administrativo, el cual permite diseñar planes a largo plazo (Prieto, 2023).

La administración empresarial es el proceso de gestionar y dirigir los recursos, el tiempo y las personas dentro de una organización, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos establecidos. Su principal fin de la administración es buscar optimizar las operaciones de la empresa y asegurar su éxito.

1.4.9 Gestión del cambio organizacional

La gestión del cambio organizacional se define como cualquier transformación que afecta la cultura o estructura de un sistema organizativo, con la implementación de principios dentro de las empresas, como el aprendizaje continuo, la innovación en las acciones y actitudes, y el desarrollo del pensamiento estratégico (Sanoja, 2021).

El cambio organizacional son modificaciones de la estructura interna de la empresa es mejorar la eficiencia tanto en las relaciones interpersonales como en el desempeño laboral, este tipo de cambios suelen enfocarse en aspectos como los roles, las personas, los equipos de trabajo y la organización en su conjunto (Meléndez y Romero, 2021).

La gestión del cambio organizacional implica el diseño y la implementación de transformaciones dentro de una empresa, tanto en su estructura como en su cultura. Este proceso pretende mejorar la eficiencia interna, adaptar la organización a nuevas realidades y fomentar la innovación. La gestión efectiva del cambio es esencial para asegurar la competitividad y el crecimiento sostenible de la empresa.

1.4.10 Planeación estratégica

La planeación estratégica es un proceso organizado y constante que conecta las decisiones presentes con los objetivos futuros, teniendo en cuenta los cambios y circunstancias del entorno (Navarrete et al., 2023).

La planeación estratégica es un plan que reúne las decisiones estratégicas tomadas en el presente para guiar las acciones de los próximos años que todos los colaboradores deben conocer y seguir, con el propósito de fortalecer la competitividad de la empresa, alcanzar sus metas de desarrollo y rentabilidad (Calle et al., 2020).

La planeación estratégica es una serie de pasos que facilitan la creación y ejecución de diversas estrategias, orientadas a alinear a la organización con su misión ya que se

encarga de identificar los objetivos a alcanzar y los planes de acción necesarios para lograrlos (Cedeño et al., 2019).

La planeación estratégica es el proceso mediante el cual una organización define sus objetivos a largo plazo y establece las acciones necesarias para alcanzarlos a través de un análisis profundo y la formulación de planes de acción, tiene como finalidad permitir a la organización prosperar en su contexto y alcanzar sus metas de desarrollo.

1.4.11 Prospectiva estratégica

La prospectiva estratégica es un instrumento clave para la creación de escenarios futuros facilitando a las organizaciones trazar un camino adecuado para alcanzar sus objetivos en diferentes áreas. Ayuda a reducir la incertidumbre y facilita la toma de decisiones estratégicas, asegurando que las decisiones se tomen con base en un análisis profundo y fundamentado (Chalapud, 2022).

La prospectiva estratégica permite a las organizaciones proyectarse hacia el futuro, interpretándolo desde distintos escenarios posibles, a través de estrategias que facilitan generar acciones conjuntas y visiones a largo plazo para la toma de decisiones (Mediomundo, 2022). Por otro lado, Pilicita (2023) manifiesta que es una disciplina que admite analizar el futuro para actuar con mayor certeza en la presente basada en decisiones informadas y seguras.

La prospectiva estratégica es aquella que permite a las organizaciones visualizar distintos escenarios futuros posibles, facilitando la toma de decisiones informadas, asimismo, busca reducir la incertidumbre mediante el análisis de tendencias y patrones en el entorno, lo que ayuda a la organización a prepararse para enfrentar desafíos futuros. Su principal fin es que las organizaciones sean robustas y adaptativas.

1.4.11.1 Objetivos de la prospectiva estratégica

Según Astigarraga (2016), los objetivos de la implementación de la prospectiva estratégica dentro de las organizaciones con las siguientes:

1. **Apoyo en la toma de decisiones estratégicas:** La prospectiva estratégica ofrece herramientas y análisis que permiten fundamentar las decisiones estratégicas, asegurando que estén alineadas con los objetivos institucionales y enfocadas en superar los retos y aprovechar las oportunidades del entorno.

2. **Optimización de la planificación a largo plazo:** Contribuye al diseño de estrategias que contemplen posibles escenarios futuros, lo que permite a las organizaciones establecer planes sostenibles y adaptativos que faciliten el cumplimiento de sus metas a largo plazo.
3. **Detección temprana de riesgos y oportunidades:** Permite identificar de manera anticipada las posibles amenazas y oportunidades que puedan surgir, brindando la posibilidad de actuar de forma proactiva para reducir riesgos y maximizar beneficios.
4. **Fomento de la innovación en los procesos organizacionales:** Estimula la creatividad y el desarrollo de soluciones innovadoras al incorporar análisis de tendencias y escenarios futuros, asegurando que las organizaciones respondan eficazmente a las necesidades cambiantes del mercado y su entorno.

1.4.11.2 Factores para la implementación de la prospectiva estratégica

Según Tergat (1999), citado por (Astigarraga, 2016), el éxito en la implementación de la prospectiva estratégica radica en aplicar e integrar seis factores clave, denominados las "seis C's":

- **Comunicación:** La transmisión clara y efectiva de ideas, objetivos y resultados entre quienes participan en el proceso prospectivo es esencial.
- **Concentración:** Se refiere a centrar los esfuerzos y recursos en las áreas clave, evitando distracciones innecesarias.
- **Coordinación:** Implica gestionar de manera organizada las actividades de los distintos actores involucrados, garantizando que sus contribuciones sean complementarias y estén orientadas hacia un propósito común.
- **Consenso:** Resalta la importancia de alcanzar acuerdos entre los participantes, promoviendo una visión compartida y reduciendo posibles desacuerdos que puedan obstaculizar el proceso.
- **Compromiso:** Subraya la necesidad de que todos los involucrados asuman una responsabilidad activa y se mantengan dedicados a la implementación de las estrategias definidas.

- **Comprensión:** Destaca la importancia de que todos los participantes comprendan tanto los objetivos como las metodologías del proceso prospectivo, lo que facilita su aceptación y aplicación efectiva.

1.4.12 Análisis de escenarios

Según Godet y Durance, citado por (Granizo et al., 2020), existen dos tipos de escenarios:

Exploratorios: Estos se desarrollan a partir del análisis de tendencias pasadas y presentes, con el objetivo de proyectar futuros plausibles basados en la continuidad de dichas tendencias.

De anticipación o normativos: Son escenarios diseñados con base en visiones deseadas del futuro. A partir de esas imágenes ideales, se definen los pasos necesarios para alcanzarlas.

1.4.13 Gestión de crisis

Según Hristoulas y Chong (2020) la gestión de crisis es el conjunto de acciones que una organización lleva a cabo para enfrentar un acontecimiento inesperado que pone en peligro su estructura, a sus partes interesadas o incluso a la sociedad en general. Este proceso implica tres aspectos fundamentales: estar debidamente preparado para afrontar la adversidad, mitigar el impacto de la crisis de forma eficaz y manejar el caos que surge durante la misma. Los elementos cruciales en la gestión de crisis son:

Análisis del entorno: El análisis del entorno se centra en cómo las fuerzas externas afectan a la empresa y cómo esta, a su vez, puede influir en el entorno. Este incluye factores ajenos al control directo de la empresa, que, aunque incontrolables en su totalidad, pueden impactar significativamente en ella (Olis et al., 2021).

La planificación estratégica: la primera abarca la creación de planes de contingencia y de comunicación. Dichos planes facilitan una respuesta ágil y apropiada ante circunstancias críticas, ayudando a reducir los riesgos y proporcionando un mejor control de la situación (Hristoulas y Chong, 2020).

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque de la investigación

2.1.1 Cuantitativo

La investigación cuantitativa se centra en recolectar datos numéricos que representan atributos de fenómenos, individuos u empresas, los cuales son analizados para identificar variaciones y comparaciones. Este enfoque utiliza técnicas estadísticas como estudios causales o correlacionales para explicar los patrones en los datos (Jiménez, 2020).

El enfoque cuantitativo se basa en recopilar datos numéricos para comprobar hipótesis, a través de técnica estadísticas, busca identificar patrones de comportamiento de las variables de estudio y comprobar teorías (Huamán et al., 2022).

Su objetivo es mostrar, a través de análisis estadísticos, cómo se conectan estas variables, identificando patrones que ayuden a entender fenómenos concretos y a confirmar teorías de manera clara y precisa. Este enfoque permite llegar a conclusiones fundamentadas en datos medibles, facilitando la identificación de tendencias y relaciones importantes (Calle et al., 2023).

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que permitió la recolección, procesamiento y análisis de datos, constituyéndose en un pilar fundamental para la comprobación de la hipótesis planteada. Este enfoque facilitó obtener resultados precisos y objetivos, que respaldaron las conclusiones del estudio al identificar las dimensiones y factores claves en el contexto del clima organizacional y la prospectiva estratégica de la empresa Jeans Anderson.

2.2 Tipo de investigación

2.2.1 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva es un tipo de estudio que, a partir de un conocimiento previo sobre las características de un fenómeno, se enfoca en analizar y describir su presencia dentro de un grupo específico (Ramos, 2020). Tiene como objetivo comprender las situaciones, costumbres y actitudes más comunes, a través de una

descripción precisa de acciones, objetos e individuos, permitiendo así obtener una visión detallada y clara de la realidad estudiada (Valle, 2022).

La investigación descriptiva busca identificar y detallar las características y atributos de un fenómeno específico, proporcionando una comprensión clara y estructurada de su naturaleza. Este tipo de estudios se enfocan en describir con precisión aspectos observables, como conductas, procesos o condiciones, lo que resulta especialmente útil para abordar problemas bien definidos (Corona y Fonseca, 2022).

Se utilizó el alcance descriptivo en esta investigación porque permitió analizar detalladamente las características del clima organizacional y la prospectiva estratégica. En el caso del clima organizacional, se describieron los tipos, las dimensiones y los factores que lo componen, mientras que, para la prospectiva estratégica, se abordaron de manera precisa los factores clave relacionados. Este alcance fue fundamental para comprender cómo estos elementos interactúan en la organización y su influencia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

2.2.2 Investigación correlacional

En el enfoque de la investigación correlacional se centra en relación dos o más variables, a través del análisis de datos cuantitativos, se emplean procesos estadísticos inferenciales con el objetivo de identificar y medir la fuerza de la relación entre las variables estudiadas (Ramos, 2020).

La investigación correlacional tiene como objetivo explorar si existe una relación estadística entre dos o más variables, se analizan las variables independientes, que se consideran como posibles predictores, y las variables dependientes, que representan los efectos o resultados. Este tipo busca identificar si los cambios en una variable están relacionados con los cambios en otra (Vizcaíno et al., 2023).

Se utilizó el tipo de investigación correlacional para este estudio, ya que permitió analizar el grado de relación entre el clima organizacional, como variable independiente, y la prospectiva estratégica, como variable dependiente. Este enfoque permitió explorar cómo las dimensiones del clima organizacional están asociadas con las prácticas de planificación estratégica a futuro.

2.3 Modalidad

2.3.1 Investigación bibliográfica-documental

La investigación documental consiste en reunir, organizar y seleccionar información proveniente de diversos documentos como libros, artículos, revistas, grabaciones, resultados de investigaciones entre otros. Es fundamental al analizar, identificar y vincular los datos recopilados con el tema de estudio, lo que permite una comprensión más profunda y detallada del fenómeno investigado (Reyes, 2020).

La revisión bibliográfica es un proceso fundamental en la investigación, que implica reunir y analizar toda la información científica existente sobre el tema de estudio. Este ejercicio permite establecer una base sólida sobre la cual se formulan los objetivos de la investigación. Es esencial para contextualizar el fenómeno a investigar y asegurar que el estudio se base en las investigaciones previas más relevantes (Martínez et al., 2023).

La investigación bibliográfica se empleó para obtener una comprensión profunda del tema, mediante la revisión de fuentes previas como libros y artículos científicos, esto permitió fundamentar teóricamente el marco de referencia basándose en el conocimiento previo disponible.

2.3.2 Investigación de campo

La investigación de campo se enfoca en obtener datos directamente de los participantes en su entorno natural, utilizando diversas técnicas y métodos. Esto permite una observación más precisa y auténtica de los fenómenos, proporcionando una comprensión más profunda de las dinámicas sociales, culturales o laborales, que no podrían captarse en un entorno controlado (Mendoza, 2022).

La investigación de campo se aplicó para recoger datos directamente en el entorno de la empresa Anderson Jeans, en el cantón Pelileo, esta modalidad de investigación permitió observar de primera mano las dinámicas del clima organizacional y evaluar su influencia en la prospectiva estratégica de la empresa.

2.4 Diseño de la investigación

2.4.1 Investigación Transversal

El diseño transversal se lleva a cabo sin un seguimiento prolongado en el tiempo, este tipo de estudio, conocido como estudio de prevalencia, permite evaluar la prevalencia de un fenómeno o condición en un momento determinado (Mazacón et al., 2021).

El diseño transversal consiste en recolectar datos en un solo instante un fenómeno en un momento específico, permite describir, explorar y analizar las relaciones entre variables sin necesidad de observar cambios a lo largo del tiempo. Es ideal para investigaciones con objetivos exploratorios, descriptivos o correlacionales, ya que ofrece una visión puntual que ayuda a identificar patrones, tendencias o asociaciones relevantes (Arias, 2021).

Se utilizó un diseño de investigación transversal, donde las variables serán medidas en un único momento, permitiendo un análisis instantáneo del clima organizacional y su relación con la prospectiva estratégica de la empresa.

2.5 Población

La población, en el contexto de una investigación, se refiere al conjunto total de personas o elementos que comparten características específicas relacionadas con el objeto de estudio, ubicados en un lugar y tiempo determinados. Esta puede incluir individuos, instituciones entre otros grupos relevantes, de esta forma, la población objetivo abarca el universo del cual se va a realizar el análisis y conclusiones del estudio (Álvarez et al., 2021).

Según Cerda (2021), la población trasciende la simple agrupación numérica, representando una unidad estructurada que exige ser identificada y descrita con detalle para garantizar una investigación rigurosa y fundamentada.

La población de la presente investigación estuvo conformada por los 25 trabajadores que integran la empresa Anderson Jeans. Este grupo representa la totalidad de los colaboradores de la organización, lo que permitió realizar un análisis integral y detallado del clima organizacional y la prospectiva estratégica en el contexto específico de esta empresa.

2.6 Técnicas

2.6.1 Encuesta

La encuesta es una herramienta para la recolección de datos en investigación, diseñada para obtener información sistemática mediante la aplicación de cuestionarios a un grupo de participantes. Su propósito es explorar conceptos relacionados con una problemática específica, la cual puede incluir preguntas abiertas, cerradas o una combinación de ambas, ofreciendo flexibilidad en las respuestas dentro de un marco estructurado (Aspeé y González, 2024).

La encuesta es un método empírico que utiliza un cuestionario, ya sea impreso o digital, para recoger información sobre un tema de investigación, en su formato autoadministrado, los participantes completan el instrumento de forma autónoma, interactuando directamente con las preguntas, lo que permite obtener datos relevantes sin necesidad de un diálogo con el encuestador (Feria et al., 2020).

La encuesta es un método estructurado para recolectar datos mediante preguntas dirigidas a un grupo de personas, con el propósito de describir las características de una población, este método es ampliamente utilizado en diferentes disciplinas (Salvador et al., 2021).

Para el desarrollo de la encuesta, se investigaron varios cuestionarios que sirvieron de guía para la creación del cuestionario en cuanto a la variable clima organizacional, se tomó como referencia el instrumento desarrollado por Litwin y Stringer, basado en la teoría de la motivación de McClelland. Este cuestionario está diseñado para identificar las percepciones subjetivas de los individuos y su comportamiento dentro de las organizaciones (Litwin y Stringer, 1967).

Las dimensiones abordadas en el instrumento incluyen estructura organizacional, responsabilidad, remuneración, riesgo y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto. Además, se complementó con la operacionalización de las variables, lo que permitió adaptar el instrumento a las necesidades específicas de la presente investigación.

Por otro lado, para la elaboración del cuestionario relacionado con la variable prospectiva estratégica, se tomó como base el modelo propuesto por Michel Godet, ampliamente reconocido en el ámbito de la planeación estratégica. Su enfoque está

orientado a identificar y analizar factores clave que influyen en el futuro de las organizaciones. El cuestionario diseñado se estructuró incorporando ítems para evaluar las percepciones de los participantes sobre la planificación estratégica. Asimismo, se realizó la correspondiente operacionalización de las variables para garantizar la pertinencia y validez del instrumento en el contexto de la investigación.

2.7 Instrumento

2.7.1 Cuestionario

El cuestionario se define como un instrumento compuesto por una serie de preguntas diseñadas, redactadas de manera coherente y organizadas de forma estructurada y secuencial con el objetivo de garantizar que las respuestas obtenidas proporcionen la información requerida para abordar los objetivos del estudio de manera precisa y completa (Arias, 2020).

Los cuestionarios son instrumentos de recolección de datos compuestos por preguntas abiertas, cerradas o mixtas, diseñadas para medir variables específicas. Su formato, físico o digital, permite a los participantes completarlos de manera autónoma, facilitando la obtención de información estructurada y relevante para la investigación (Pozzo et al., 2019).

Para la presente investigación, se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado con una escala de Likert, dirigido a los trabajadores de la empresa Anderson Jeans, fue diseñado en base a la operacionalización de variables con escala de Likert, que abarca opciones desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo", lo cual, facilitó la recolección de datos precisos de las variables de estudio.

2.7.2 Validación del instrumento

La validez de un instrumento de investigación se refiere a su capacidad para medir con precisión lo que se propone evaluar, garantizando que los resultados obtenidos sean exactos y representativos del fenómeno estudiado. Existen varios tipos de validez, como la validez de contenido, que asegura que el instrumento cubra adecuadamente el tema de estudio; la validez de criterio, que verifica si el instrumento mide lo que se espera y si sus resultados se correlacionan con otros datos conocidos; y la validez

concurrente, que evalúa si los resultados obtenidos son consistentes (Medina et al., 2023)

El propósito de validar un cuestionario es asegurar que realmente mide lo que se pretende medir. Para evaluar esta validez, se pueden aplicar diversas pruebas, tales como la validez de constructo, la validez de contenido y la validez de criterio, que permiten comprobar la precisión y fiabilidad del cuestionario en relación con el fenómeno que se desea estudiar (González y Bermeo, 2024).

2.7.3 Validación por expertos

El proceso de validación del instrumento se lleva a cabo mediante jueces expertos seleccionados, basados en su experiencia y conocimiento en el área de estudio, en lo cual, es esencial que los jueces tengan un dominio profundo del tema de investigación, ya sea profesional o académico, y que su selección sea multidisciplinaria para cubrir todas las áreas relevantes del cuestionario (Sánchez, 2021).

La validación por expertos se realiza con al menos dos especialistas, con el propósito de obtener sus opiniones y evaluar el contenido del instrumento. Este proceso garantiza que el cuestionario cumpla con dos criterios esenciales de calidad: validez y fiabilidad. La validez se refiere a la adecuación del instrumento para medir lo que se pretende medir, mientras que la fiabilidad asegura que los resultados obtenidos sean consistentes y estables (Martínez et al., 2019).

La presente investigación, se llevó a cabo la validación por expertos mediante la consulta a cuatro profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, quienes poseían conocimiento en clima organizacional y prospectiva estratégica.

2.7.4 V de Aiken

La V de Aiken es una medida estadística que permite cuantificar, mediante las valoraciones de los expertos, qué tan apropiado es cada ítem en cuanto al dominio específico del tema de estudio. De esta manera, la V de Aiken se vincula directamente con la validez de contenido, proporcionando una evaluación objetiva de la pertinencia y representatividad de los elementos del instrumento de medición (Rodríguez y Díaz, 2023).

La V de Aiken refleja aspectos como la relevancia, claridad, precisión y comprensión de cada uno de los ítems del instrumento, así como su evaluación general dentro de la escala, estos criterios son fundamentales para garantizar que las puntuaciones obtenidas a través de la prueba sean interpretables y confiables (Berrío et al., 2023).

Tabla 2
V de Aiken

V DE AIKEN		
CLARIDAD	0,72	Valido
CONGRUENCIA	0,76	Valido
CONTENIDO	0,82	Valido
CONSTRUCTO	0,75	Valido
PROMEDIO	0,76	

Nota. En la presente table se muestra la V de Aiken realizada al cuestionario en base a los criterios de expertos.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del coeficiente V de Aiken reflejan una aceptable validez en los ítems evaluados. En primer lugar, la claridad alcanzó un valor de 0,72, lo que indica que los ítems presentan un nivel adecuado de comprensión. La congruencia, con un valor de 0,76, demuestra que los ítems se alinean correctamente con los objetivos del estudio. El contenido obtuvo un valor de 0,82, lo que señala que los ítems son altamente relevantes y representan adecuadamente el tema en cuestión. El constructo, con un valor de 0,75, evidencia que los ítems están correctamente relacionados con las variables que se buscan medir.

Finalmente, el promedio global de 0,76 indica que, en conjunto, los ítems del instrumento presentan una validez sólida, asegurando su pertinencia y validez para los fines de la investigación. Estos resultados confirman que el instrumento es válido y apropiado para la medición de las variables de investigación.

2.7.5 Factibilidad y confiabilidad

La confiabilidad, entendida como la capacidad de una prueba para ofrecer resultados consistentes sin importar quién la administre o cómo se realice, es un atributo fundamental. En este contexto, el coeficiente Alfa de Cronbach es una de las herramientas más empleadas para medir esa consistencia (Bautista et al., 2022).

La fiabilidad es la capacidad de un instrumento de medición para ofrecer resultados consistentes y estables, reflejando con precisión las características que se pretende

evaluar, independientemente de las condiciones o de las variaciones en su aplicación (González et al., 2023).

En el presente proyecto de investigación, se utilizó el Alfa de Cronbach como método para medir la confiabilidad del instrumento de medición. Este coeficiente me permitió evaluar la consistencia interna de los ítems del cuestionario, asegurando que las preguntas sean coherentes entre sí. El uso del Alfa de Cronbach fue fundamental para garantizar que los resultados obtenidos fueran estables y replicables, lo que contribuyó a la validez y rigor del estudio.

2.7.5.1 Alfa de Cronbach

El coeficiente Alfa de Cronbach se utiliza evaluar la confiabilidad de un instrumento de medición, ya que mide la consistencia interna entre sus ítems, este coeficiente asume que cada ítem representa una parte del cuestionario total siendo un indicador robusto para determinar qué tan bien están relacionados, garantizando así la coherencia y confiabilidad del instrumento de medición (García et al., 2022).

El coeficiente Alfa de Cronbach mide la confiabilidad de un instrumento a través de la consistencia interna de sus ítems, calcula la relación entre la varianza de cada ítem y la varianza total de la escala, identificando su correlación. También permite evaluar el impacto de cada ítem en la confiabilidad general, señalando inconsistencias al eliminar ítems (Toro et al., 2021).

Tabla 3

Rangos Alfa de Cronbach

Rangos del Alfa de Cronbach	
Rangos de α	Magnitud
$\geq 0,9$	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
$\alpha < 0,50$	Inaceptable

Nota: La tabla representa los rangos del alfa de George y Mallery (2003) citado por (Gómez et al., 2018).

Tabla 4
Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

Nota: En la tabla se presenta la fiabilidad del instrumento realizada en spss.

Interpretación

El análisis realizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,873, este valor sugiere que el instrumento es adecuado para su aplicación en la población de estudio, en este caso, en la empresa Anderson Jeans.

Además, el coeficiente obtenido se encuentra dentro del intervalo de $0,8 \leq \alpha < 0,9$, lo que permite interpretar que el instrumento presenta una consistencia interna buena, asegurando que las preguntas o ítems del cuestionario están estrechamente relacionados entre sí y miden de manera coherente el constructo que se pretende evaluar.

2.8 Planteamiento de la Hipótesis

2.8.1 Hipótesis

La hipótesis es una idea respaldada científicamente que busca explicar los factores y relaciones del objeto de estudio, proponiendo una posible solución al problema de investigación. Su desarrollo requiere análisis y reflexión para identificar los aspectos clave del fenómeno, ayudando a comprenderlo, alcanzar los objetivos y resolver el problema planteado (Carmona et al., 2020).

Las hipótesis son fundamentales en la investigación, ya que orientan el estudio al plantearse como explicaciones preliminares y fundamentadas sobre el fenómeno analizado. Su propósito es ser comprobadas o refutadas, permitiendo estructurar preguntas, diseñar métodos y recopilar datos para comprender el objeto de estudio y vincular el problema con posibles soluciones (Arispe et al., 2020).

2.8.2 Hipótesis Alternativa

El clima organizacional si incide en la prospectiva estratégica en la empresa “Anderson Jeans” del cantón Pelileo.

2.8.3 Hipótesis Nula

El clima organizacional no incide en la prospectiva estratégica en la empresa “Anderson Jeans” del cantón Pelileo.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados

Edad

Tabla 5

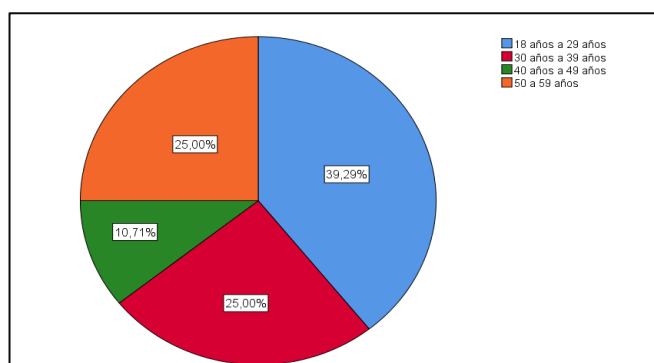
Edad de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 años a 29 años	11	39,3	39,3	39,3
30 años a 39 años	7	25	25	64,3
40 años a 49 años	3	10,7	10,7	75
50 a 59 años	7	25	25	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados respecto a la edad de los trabajadores en la empresa.
Elaboración propia.

Gráfica 1

Edad de los colaboradores



Nota. En la gráfica se muestran los porcentajes de acuerdo con los resultados de la edad de los trabajadores. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Se observa que el 39,3% de los empleados se encuentra en el rango de 18 a 29 años, le sigue el grupo de colaboradores entre 30 y 39 años, lo que representa el 25,0%, el grupo de colaboradores entre 40 y 49 años representa el 10,7%, finalmente, el grupo de colaboradores entre 50 y 59 años, también con 7 personas, representa el 25,0%.

Existe una representación significativa de trabajadores en rangos de mayor edad, se observa que la empresa cuenta con un buen equilibrio entre la energía y creatividad de los más jóvenes, y la experiencia y madurez de los colaboradores de mayor edad, lo que podría enriquecer el ambiente laboral y las dinámicas organizacionales.

Nivel de educación

Tabla 6

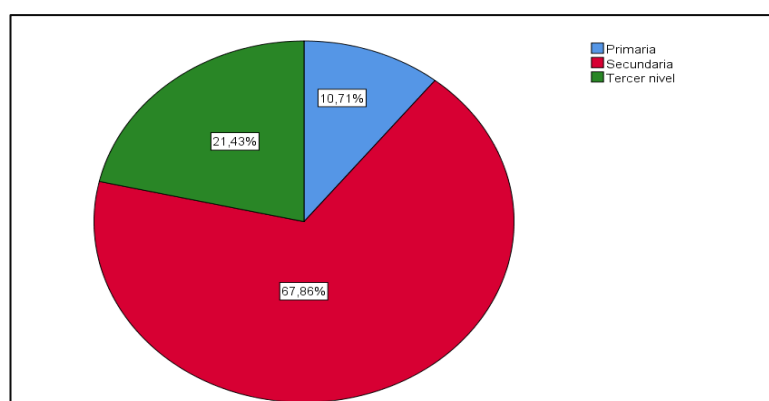
Nivel de Educación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	3	10,7	10,7	10,7
Secundaria	19	67,9	67,9	78,6
Tercer nivel	6	21,4	21,4	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados del nivel de educación de los trabajadores en la empresa. Elaboración propia.

Gráfica 2

Nivel de Educación



Nota. En la gráfica se muestran los porcentajes con respecto a los resultados del nivel de educación de los trabajadores. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar los datos sobre el nivel de educación de los colaboradores de la empresa “Anderson Jeans”, se observa que el 67,9% de los empleados ha alcanzado el nivel de educación secundaria, seguido por el 21,4% que cuenta con estudios de tercer nivel. Por otro lado, el 10,7% de los colaboradores tiene educación primaria, con 3 personas.

La mayoría de los colaboradores tiene educación secundaria (67,9%), lo que podría indicar que la empresa emplea a personal con una formación básica sólida. Un 21,4% posee estudios de tercer nivel, lo que refleja una proporción significativa de empleados con educación superior, posiblemente en áreas especializadas. Solo el 10,7% de los trabajadores tiene educación primaria, lo que sugiere que la empresa probablemente valora la capacitación y el desarrollo profesional, con la mayoría de su personal habiendo completado al menos la secundaria.

Género

Tabla 7

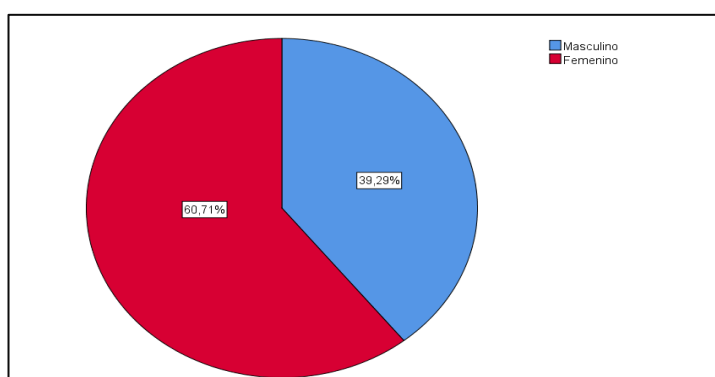
Genero de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	11	39,3	39,3	39,3
Femenino	17	60,7	60,7	100%
Total	28	100	100%	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con respecto al género de los trabajadores en la empresa. Elaboración propia.

Gráfica 3

Género de los colaboradores



Nota. En la gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la edad de los trabajadores. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al examinar los datos relacionados con el género de los colaboradores de la empresa “Anderson Jeans”, se observa que el 39,3% de los empleados son masculinos, con un total de 11 personas, mientras que el 60,7% restante son femeninos, con 17 personas. Esta distribución muestra que la mayoría de los colaboradores son mujeres, lo que refleja una mayor presencia del género femenino en la empresa en comparación con el masculino.

En cuanto al género, la empresa presenta una distribución de 39,3% de colaboradores masculinos y 60,7% de colaboradores femeninos. Esta mayor representación de mujeres en la organización podría sugerir un ambiente laboral diverso, donde las mujeres tienen una presencia destacada. Sin embargo, sería importante analizar si esta distribución refleja la industria en general o si existen factores específicos dentro de la empresa que propicien una mayor participación femenina.

1. ¿Las decisiones en la empresa son tomadas exclusivamente por los superiores sin consulta al equipo?

Tabla 8

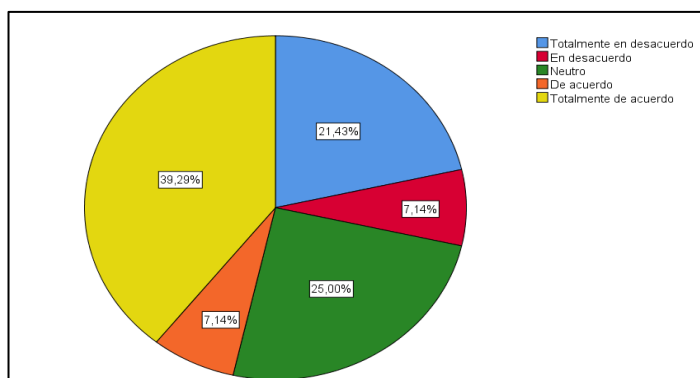
Pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	21,4	21,4	21,4
En desacuerdo	2	7,1	7,1	28,6
Neutro	7	25	25	53,6
De acuerdo	2	7,1	7,1	60,7
Totalmente de acuerdo	11	39,3	39,3	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la primera pregunta sobre el tipo de clima organizacional “Autoritario”. Elaboración propia.

Gráfica 4

Pregunta 1



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la primera pregunta. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Se observa que el 21,4% de los colaboradores está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras que el 7,1% está en desacuerdo. Un 25,0% de los empleados adoptó una postura neutra, el 7,1% estuvo de acuerdo con la afirmación, el 39,3% de los colaboradores está totalmente de acuerdo.

La tendencia observada muestra que la mayoría de los empleados (50%) considera que las decisiones son tomadas principalmente por los superiores, lo que refleja una estructura jerárquica fuerte en la toma de decisiones.

2. ¿Los líderes muestran interés por el bienestar de los trabajadores?

Tabla 9

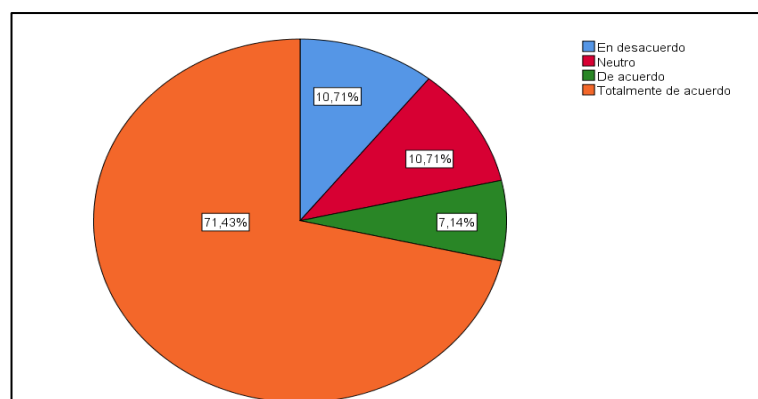
Pregunta 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	10,7	10,7	10,7
Neutro	3	10,7	10,7	21,4
De acuerdo	2	7,1	7,1	28,6
Totalmente de acuerdo	20	71,4	71,4	100%
Total	28	100	100%	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la segunda pregunta sobre el tipo de clima organizacional “Autoritario Paternalista”. Elaboración propia.

Gráfica 5

Pregunta 2



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la segunda pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Al analizar las respuestas sobre si los líderes muestran interés por el bienestar de los trabajadores, se observa que el 10,7% de los colaboradores está en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 3 personas, mientras que el 10,7% adoptó una postura neutra, también con 3 personas. Un 7,1% de los empleados está de acuerdo, con 2 personas, y un 71,4% está totalmente de acuerdo, con 20 personas.

La gran mayoría de los colaboradores (85,7%) percibe que los líderes muestran interés por el bienestar de los trabajadores, lo que sugiere un liderazgo comprometido con el bienestar de su equipo. Esto contribuye positivamente al clima organizacional, aunque un pequeño porcentaje (10,7%) podría sentir que este interés no se refleja de manera suficiente en su entorno de trabajo.

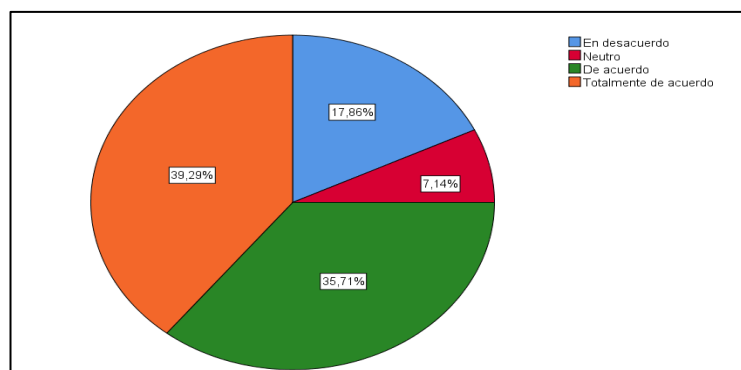
3. ¿Las opiniones de los trabajadores son consideradas antes de tomar decisiones importantes?

Tabla 10
Pregunta 3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	17,9	17,9	17,9
Neutro	2	7,1	7,1	25
De acuerdo	10	35,7	35,7	60,7
Totalmente de acuerdo	11	39,3	39,3	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la tercera pregunta sobre el tipo del clima organizacional “Consultivo”. Elaboración propia.

Gráfica 6
Pregunta 3



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la tercera pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Se identifica que el 17,9% de los colaboradores está en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 5 personas, mientras que el 7,1% adoptó una postura neutra. Un 35,7% de los empleados está de acuerdo, con 10 personas, y un 39,3% está totalmente de acuerdo, con 11 personas.

Un porcentaje considerable de empleados (75%) cree que sus opiniones son tomadas en cuenta antes de tomar decisiones importantes, lo que indica una participación de los colaboradores en los procesos decisoriales. Sin embargo, un pequeño porcentaje (17,9%) no está de acuerdo o se muestra neutral, lo que podría señalar que no todos los empleados se sienten escuchados, lo cual podría mejorar con una mayor transparencia o inclusión en los procesos de toma de decisiones.

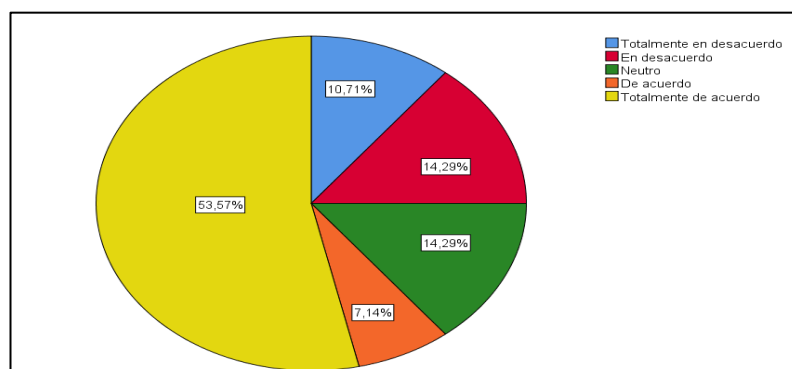
4. ¿Todos los trabajadores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales?

Tabla 11
Pregunta 4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	10,7	10,7	10,7
En desacuerdo	4	14,3	14,3	25
Neutro	4	14,3	14,3	39,3
De acuerdo	2	7,1	7,1	46,4
Totalmente de acuerdo	15	53,6	53,6	100%
Total	28	100	100%	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la cuarta pregunta sobre el tipo de clima organizacional “Participativo”. Elaboración propia.

Gráfica 7
Pregunta 4



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la cuarta pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Al analizar las respuestas sobre si todos los trabajadores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales, se observa que el 10,7% de los colaboradores está totalmente en desacuerdo con esta afirmación. y el 14,3% está en desacuerdo. Un 14,3% adoptó una postura neutra, con 4 personas, el 7,1% está de acuerdo, y el 53,6% está totalmente de acuerdo.

Aunque la mayoría de los empleados (53,6%) no considera que todos los trabajadores tengan un rol activo en las decisiones organizacionales, existe un grupo significativo (32,1%) que cree que sí lo tienen, esto indica que la toma de decisiones es probablemente más centralizada en los niveles superiores.

5. ¿Las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas?

Tabla 12

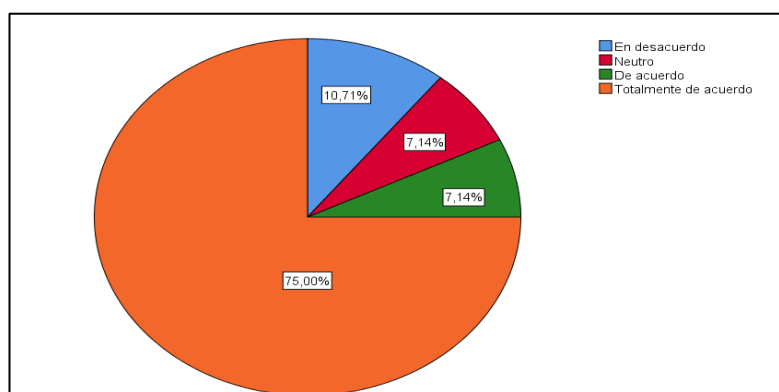
Pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	10,7	10,7	10,7
Neutro	2	7,1	7,1	17,9
De acuerdo	2	7,1	7,1	25
Totalmente de acuerdo	21	75	75	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la quinta pregunta sobre la dimensión del C.O “estructura”. Elaboración propia.

Gráfica 8

Pregunta 5



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la quinta pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Al analizar las respuestas sobre si las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas, se observa que el 10,7% de los colaboradores está en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 3 personas, mientras que el 7,1% adoptó una postura neutra, con 2 personas. Un 7,1% de los empleados está de acuerdo, con 2 personas, y un 75,0% está totalmente de acuerdo, con 21 personas.

La mayoría de los empleados (75%) percibe que las funciones y responsabilidades están claramente definidas, lo que refleja una estructura organizacional bien establecida. Sin embargo, el 17,8% que no está completamente de acuerdo podría señalar áreas donde las expectativas y roles no están completamente claros, lo que podría generar confusión o desorganización.

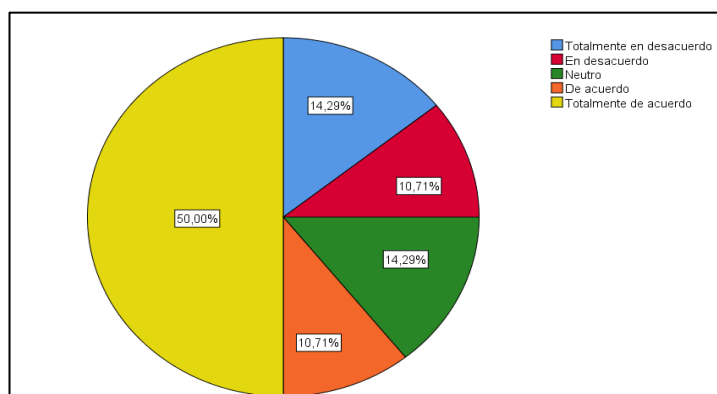
6. ¿Los logros individuales son reconocidos como parte del desempeño organizacional?

Tabla 13
Pregunta 6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	14,3	14,3	14,3
En desacuerdo	3	10,7	10,7	25
Neutro	4	14,3	14,3	39,3
De acuerdo	3	10,7	10,7	50
Totalmente de acuerdo	14	50	50	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la sexta pregunta sobre dimensión del C.O “Responsabilidad individual”. Elaboración propia.

Gráfica 9
Pregunta 6



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la sexta pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Se identifica que el 14,3% de los colaboradores está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 4 personas, mientras que el 10,7% está en desacuerdo, con 3 personas. Un 14,3% adoptó una postura neutra, con 4 personas, el 10,7% está de acuerdo, con 3 personas, y el 50,0% está totalmente de acuerdo, con 14 personas.

Aunque la mayoría de los colaboradores (60,7%) siente que sus logros individuales son reconocidos, el 28,6% restante mantiene una postura neutral o en desacuerdo, lo que sugiere que el reconocimiento no es uniforme en todos los niveles o áreas de la empresa. Mejorar la visibilidad del reconocimiento podría ayudar a fortalecer la motivación y el compromiso de los empleados.

7. ¿La remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales?

Tabla 14

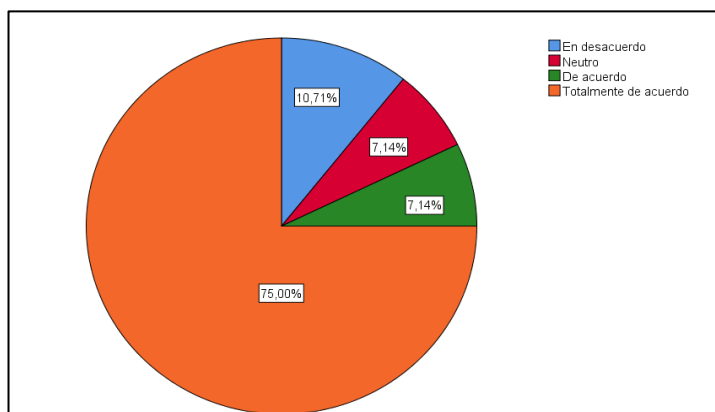
Pregunta 7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	10,7	10,7	10,7
Neutro	2	7,1	7,1	17,9
De acuerdo	2	7,1	7,1	25
Totalmente de acuerdo	21	75	75	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la séptima pregunta sobre la dimensión del C.O “Remuneración”. Elaboración propia.

Gráfica 10

Pregunta 7



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la séptima pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

En relación con la pregunta sobre si la remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales, se observa que el 10,7% de los colaboradores está en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 3 personas, mientras que el 7,1% adoptó una postura neutra, con 2 personas. Un 7,1% de los empleados está de acuerdo, con 2 personas, y un 75,0% está totalmente de acuerdo, con 21 personas.

El 75% de los colaboradores siente que la remuneración es justa y está alineada con sus responsabilidades laborales, lo que sugiere que la empresa tiene políticas de compensación que son percibidas como equitativas. No obstante, el 17,8% que no está completamente de acuerdo podría señalar que existen áreas donde la remuneración no refleja adecuadamente el trabajo o responsabilidades de los empleados.

8. ¿Los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño?

Tabla 15

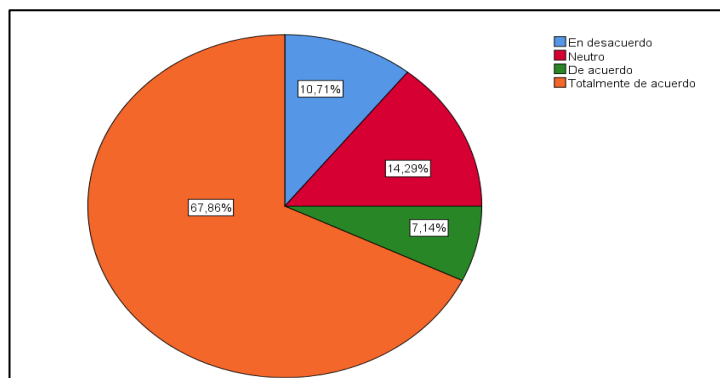
Pregunta 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	10,7	10,7	10,7
Neutro	4	14,3	14,3	25
De acuerdo	2	7,1	7,1	32,1
Totalmente de acuerdo	19	67,9	67,9	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la octava pregunta sobre la dimensión del C.O “Remuneración”. Elaboración propia.

Gráfica 11

Pregunta 8



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la octava pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Al revisar las respuestas sobre si los beneficios adicionales motivan a mejorar el desempeño, se observa que el 10,7% de los colaboradores está en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 3 personas, mientras que el 14,3% adoptó una postura neutra, con 4 personas. Un 7,1% de los empleados está de acuerdo, con 2 personas, y un 67,9% está totalmente de acuerdo, con 19 personas.

Aunque una gran parte de los empleados (67,9%) siente que los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño, un 25% mantiene una postura neutral o en desacuerdo, lo que podría indicar que algunos beneficios no tienen el impacto esperado en todos los colaboradores, mejorar la adecuación de los beneficios a las necesidades de los empleados podría aumentar su efectividad.

9. ¿Los trabajadores tienen la facultad de participar en la toma de decisiones en sus áreas de responsabilidad?

Tabla 16

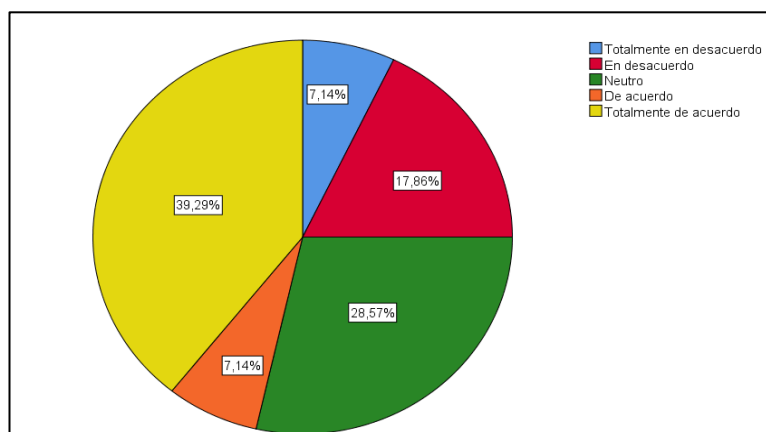
Pregunta 9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	7,1	7,1	7,1
En desacuerdo	5	17,9	17,9	25
Neutro	8	28,6	28,6	53,6
De acuerdo	2	7,1	7,1	60,7
Totalmente de acuerdo	11	39,3	39,3	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la novena pregunta sobre la dimensión del C.O “Riesgos y toma de decisiones”. Elaboración propia

Gráfica 12

Pregunta 9



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la novena pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Se identifica que el 7,1% de los colaboradores está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, y el 17,9% está en desacuerdo. Un 28,6% adoptó una postura neutra, el 7,1% está de acuerdo, y el 39,3% está totalmente de acuerdo.

La mayoría de los empleados (60,7%) considera que no tienen facultades suficientes para participar en la toma de decisiones dentro de sus áreas de responsabilidad. Esto podría sugerir que la empresa tiene una estructura jerárquica que limita la autonomía de los empleados en su trabajo diario, lo cual podría generar una sensación de desconexión o desmotivación si no se aborda.

10. ¿Los líderes están disponibles para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan?

Tabla 17

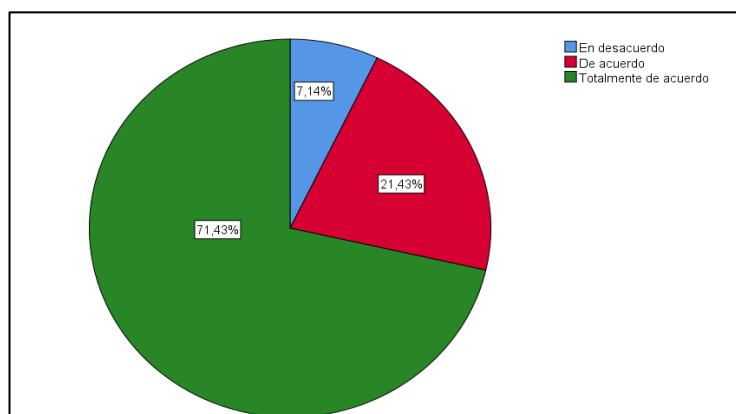
Pregunta 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	7,1	7,1	7,1
De acuerdo	6	21,4	21,4	28,6
Totalmente de acuerdo	20	71,4	71,4	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la décima pregunta sobre la dimensión del C.O “Apoyo”. Elaboración propia.

Gráfica 13

Pregunta 10



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la décima pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la disponibilidad de los líderes para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan, se observa que el 7,1% de los empleados está en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 2 personas. Un 21,4% está de acuerdo, con 6 personas, y un 71,4% está totalmente de acuerdo, con 20 personas.

Con un 92,8% de empleados que perciben que los líderes están disponibles cuando se necesita ayuda, parece haber una cultura de liderazgo accesible y de apoyo. Sin embargo, el pequeño porcentaje (7,1%) que no comparte esta percepción podría indicar que hay áreas o momentos específicos en los que la disponibilidad de los líderes puede no ser tan clara o efectiva.

11. ¿Los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva?

Tabla 18

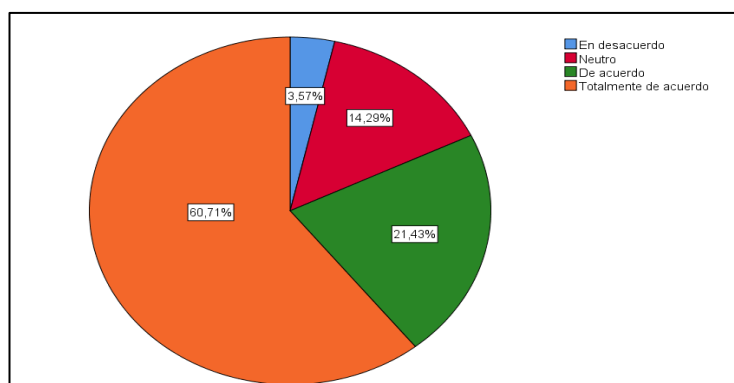
Pregunta 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	3,6	3,6	3,6
Neutro	4	14,3	14,3	17,9
De acuerdo	6	21,4	21,4	39,3
Totalmente de acuerdo	17	60,7	60,7	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la onceava pregunta sobre la dimensión del C.O “Tolerancia al conflicto”. Elaboración propia.

Gráfica 14

Pregunta 11



Nota. En la presente gráfica se muestran los porcentajes con respecto a la onceava pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

En relación con la gestión de los conflictos laborales, se observa que el 3,6% de los colaboradores está en desacuerdo con la afirmación de que se gestionan de manera constructiva, con un total de 1 persona. Un 14,3% adoptó una postura neutra, con 4 personas, el 21,4% está de acuerdo, con 6 personas, y un 60,7% está totalmente de acuerdo, con 17 personas.

Un 60,7% de los empleados considera que los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva, lo que refleja un enfoque positivo hacia la resolución de conflictos dentro de la organización. No obstante, el 17,9% de los colaboradores que no están de acuerdo o son neutrales podría indicar que algunos conflictos no se gestionan adecuadamente o que los procesos no son suficientemente claros para todos.

12. ¿La empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse?

Tabla 19

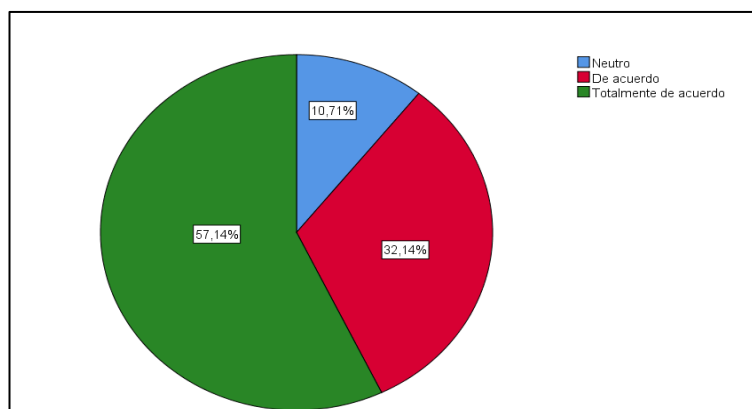
Pregunta 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutro	3	10,7	10,7	10,7
De acuerdo	9	32,1	32,1	42,9
Totalmente de acuerdo	16	57,1	57,1	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la doceava pregunta sobre el análisis de escenarios “exploratorio”. Elaboración propia.

Gráfica 15

Pregunta 12



Nota. En el presente gráfico se demuestra los porcentajes con relación a la doceava pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Al analizar las respuestas sobre si la empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse, se observa que el 10,7% de los colaboradores adoptó una postura neutra, con 3 personas. Un 32,1% está de acuerdo, con 9 personas, y un 57,1% está totalmente de acuerdo, con 16 personas.

Un 93,6% de los colaboradores cree que la empresa realiza análisis sobre futuros escenarios, lo que muestra un enfoque estratégico proactivo, la pequeña proporción neutral (10,7%) podría indicar que algunos empleados no están tan informados sobre estos análisis o que no perciben una comunicación clara al respecto.

13. ¿La empresa toma medidas anticipadas para enfrentar posibles cambios futuros en el mercado?

Tabla 20

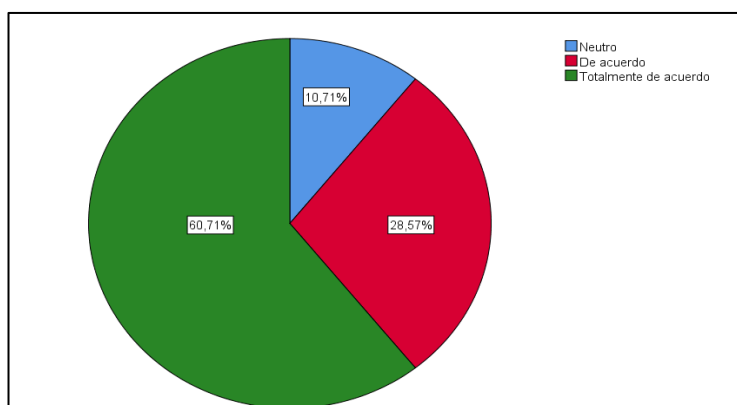
Pregunta 13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutro	3	10,7	10,7	10,7
De acuerdo	8	28,6	28,6	39,3
Totalmente de acuerdo	17	60,7	60,7	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la treceava pregunta sobre el análisis de escenarios “anticipativo o normativo”. Elaboración propia

Gráfica 16

Pregunta 13



Nota En el presente gráfico se demuestra los porcentajes con relación a la treceava pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a si la empresa toma medidas anticipadas para enfrentar posibles cambios futuros en el mercado, se observa que el 10,7% de los colaboradores adoptó una postura neutra, con 3 personas. Un 28,6% está de acuerdo, con 8 personas, y un 60,7% está totalmente de acuerdo, con 17 personas.

Un 60,7% de los empleados considera que la empresa toma medidas anticipadas para enfrentar cambios en el mercado, lo que refleja una visión estratégica proactiva. La proporción neutral (10,7%) podría indicar que algunos empleados no perciben estas acciones claramente o no están completamente informados sobre las medidas tomadas.

14. ¿La empresa utiliza escenarios futuros para identificar riesgos y definir estrategias efectivas para mitigarlos?

Tabla 21

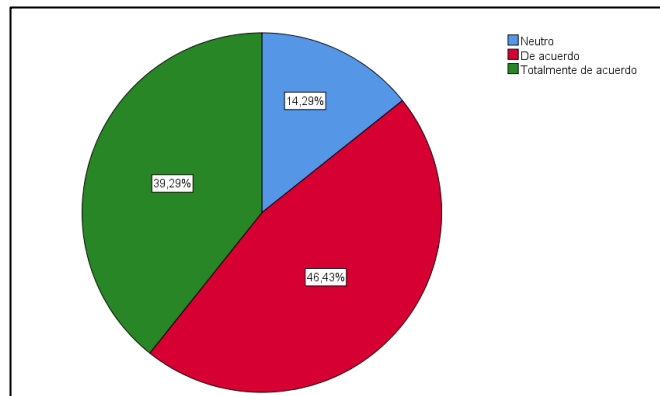
Pregunta 14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutro	4	14,3	14,3	14,3
De acuerdo	13	46,4	46,4	60,7
Totalmente de acuerdo	11	39,3	39,3	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la catorceava pregunta sobre la gestión de riesgos. Elaboración propia.

Gráfica 17

Pregunta 14



Nota. En el presente gráfico se demuestra los porcentajes con relación a la catorceava pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Al analizar las respuestas sobre si la empresa utiliza escenarios futuros para identificar riesgos y definir estrategias efectivas para mitigarlos, se observa que el 14,3% de los colaboradores adoptó una postura neutra, con 4 personas. Un 46,4% está de acuerdo, con 13 personas, y un 39,3% está totalmente de acuerdo, con 11 personas.

La mayoría (85,7%) de los colaboradores siente que la empresa utiliza escenarios futuros para identificar y mitigar riesgos, lo que refleja una buena práctica en la gestión de riesgos. La pequeña proporción neutral (14,3%) podría indicar que algunos colaboradores no están tan involucrados en estos procesos estratégicos o no perciben completamente las acciones tomadas por la empresa.

15. ¿Cree que la comunicación interna es clara y permite compartir los objetivos establecidos en los escenarios futuros?

Tabla 22

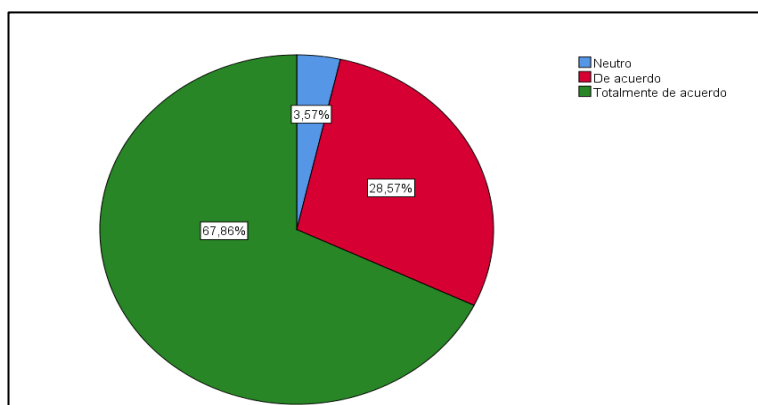
Pregunta 15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutro	1	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	8	28,6	28,6	32,1
Totalmente de acuerdo	19	67,9	67,9	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la quinceava pregunta sobre los factores de la prospectiva estratégica: Comunicación. Elaboración propia.

Gráfica 18

Pregunta 15



Nota. En el presente gráfico se demuestra los porcentajes con relación a la quinceava pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

En relación con la claridad de la comunicación interna y su capacidad para compartir los objetivos establecidos en los escenarios futuros, se observa que el 3,6% de los colaboradores adoptó una postura neutra, con 1 persona. Un 28,6% está de acuerdo, con 8 personas, y un 67,9% está totalmente de acuerdo, con 19 personas.

Un 67,9% de los colaboradores considera que la comunicación interna es clara y efectiva para compartir los objetivos estratégicos, lo que indica que la mayoría percibe una buena alineación con los objetivos de la empresa. Sin embargo, la pequeña proporción neutral (3,6%) sugiere que podría haber áreas de mejora en la comunicación, especialmente en la transmisión de los objetivos a todos los niveles.

16. ¿La empresa enfoca sus esfuerzos en áreas clave para cumplir con las metas planteadas en los escenarios estratégicos?

Tabla 23

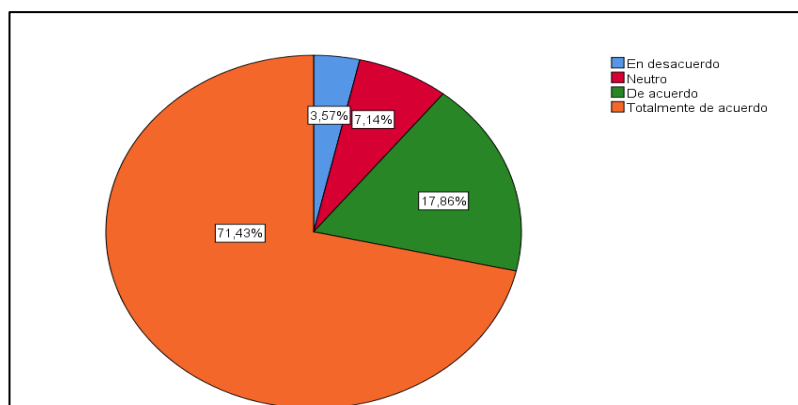
Pregunta 16

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	3,6	3,6	3,6
Neutro	2	7,1	7,1	10,7
De acuerdo	5	17,9	17,9	28,6
Totalmente de acuerdo	20	71,4	71,4	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la dieciseisava pregunta sobre los factores de la prospectiva estratégica: Concentración. Elaboración propia.

Gráfica 19

Pregunta 16



Nota. En el presente gráfico se demuestra los porcentajes con relación a la dieciseisava. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Se identifica que el 3,6% de los colaboradores está en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 1 persona. Un 7,1% adoptó una postura neutra, con 2 personas, el 17,9% está de acuerdo, con 5 personas, y un 71,4% está totalmente de acuerdo.

La mayoría de los empleados (82,1%) cree que la empresa se enfoca en las áreas clave para cumplir con sus metas estratégicas, lo que sugiere un enfoque claro y dirigido hacia la consecución de objetivos. Sin embargo, el 10,7% que no está completamente de acuerdo podría señalar áreas que aún necesitan mayor atención o enfoque dentro de la organización.

17. ¿Se realizan reuniones regulares para alinear a los equipos con los objetivos establecidos en los escenarios estratégicos?

Tabla 24

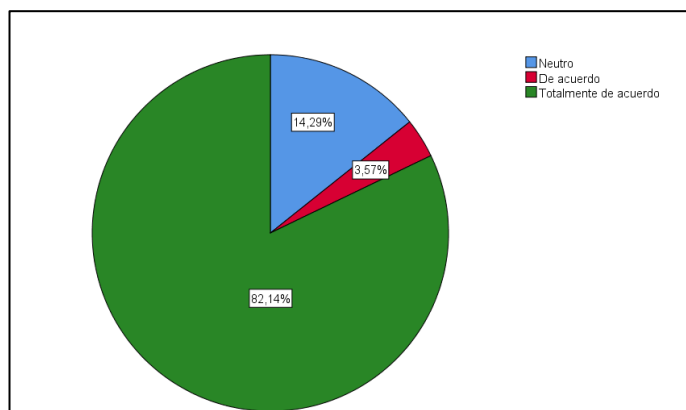
Pregunta 17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutro	4	14,3	14,3	14,3
De acuerdo	1	3,6	3,6	17,9
Totalmente de acuerdo	23	82,1	82,1	100 %
Total	28	100	100 %	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la diecisieteava pregunta sobre los factores de la prospectiva estratégica: Coordinación. Elaboración propia.

Gráfica 20

Pregunta 17



Nota. En el presente gráfico se demuestra los porcentajes con relación a la diecisieteava. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Al revisar las respuestas sobre si se realizan reuniones regulares para alinear a los equipos con los objetivos establecidos en los escenarios estratégicos, se observa que el 14,3% de los colaboradores adoptó una postura neutra, con 4 personas. Un 3,6% está de acuerdo, con 1 persona, y un 82,1% está totalmente de acuerdo, con 23 personas.

La mayoría de los colaboradores (82,1%) percibe que se realizan reuniones regulares para alinear a los equipos con los objetivos estratégicos, lo que refleja una práctica positiva de comunicación y alineación dentro de la empresa. La pequeña proporción neutral (14,3%) podría señalar que algunas reuniones pueden no ser tan efectivas o claras para todos los miembros del equipo.

18. ¿Se siente comprometido con la implementación de las estrategias diseñadas para alcanzar los escenarios deseados?

Tabla 25

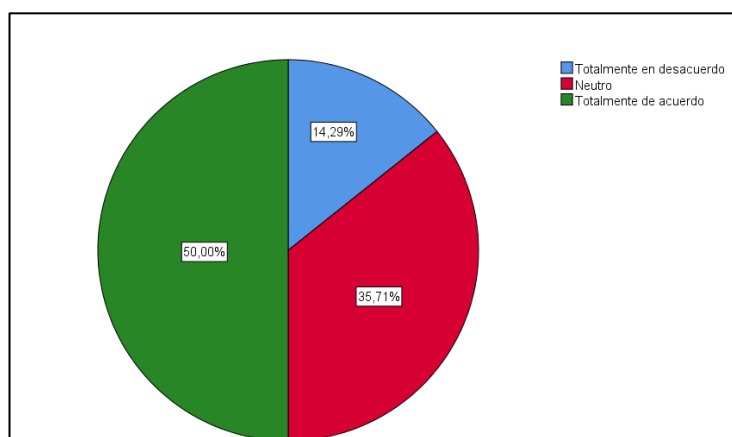
Pregunta 18

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	14,3	14,3	14,3
Neutro	10	35,7	35,7	50
Totalmente de acuerdo	14	50	50	100%
Total	28	100	100%	

Nota. En la tabla se detallan los resultados con relación a la dieciochoava pregunta sobre los factores de la prospectiva estratégica: Compromiso. Elaboración propia.

Gráfica 21

Pregunta 18



Nota. En el presente gráfico se demuestra los porcentajes con relación a la dieciochoava pregunta. Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Se identifica que el 14,3% de los empleados está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, con un total de 4 personas. Un 35,7% adoptó una postura neutra, con 10 personas, y un 50,0% está totalmente de acuerdo, con 14 personas.

Aunque un 50% de los empleados se siente totalmente comprometido con la implementación de las estrategias, un porcentaje significativo (35,7%) mantiene una postura neutra. Esto podría indicar que algunos colaboradores necesitan un mayor incentivo o comprensión para sentirse plenamente comprometidos con los objetivos estratégicos de la empresa.

3.2 Verificación de hipótesis

3.2.1 Prueba de normalidad

La prueba de normalidad verifica si los datos siguen una distribución normal, algo fundamental para garantizar la validez de los análisis estadísticos. Dado que muchas técnicas asumen normalidad, evaluar esta característica ayuda a seleccionar métodos adecuados y evitar resultados erróneos, permitiendo realizar ajustes si los datos no cumplen con esta condición. (Villavicencio, Lima, Cuenca, Patiño, & Pacheco, 2023)

La prueba de normalidad evalúa si los datos siguen una distribución normal. Para muestras pequeñas (menos de 50), la prueba de Shapiro-Wilk es una opción sencilla y común, aplicable fácilmente en programas como R. Otra alternativa es la prueba de Kolmogórov-Smirnov, que además permite verificar si los datos provienen de una población con características específicas, aunque no necesariamente normal. (Molina, 2023)

La prueba de Shapiro-Wilk es una herramienta estadística ampliamente utilizada para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal. Se considera una de las más fiables y robustas, especialmente para muestras pequeñas. Su resultado ayuda a decidir si es necesario realizar transformaciones en los datos antes de aplicar análisis estadísticos adicionales (Sánchez et al., 2024).

Para lo cual se considera la siguiente regla de decisión:

H0: La variable sigue una distribución normal

H1: La variable no sigue una distribución normal

Tabla 26

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	,231	28	,001	,798	28	,000

Nivel de educación	,361	28	,000	,737	28	,000
Genero	,392	28	,000	,622	28	,000
Las decisiones en la empresa son tomadas exclusivamente por los superiores sin consulta al equipo	,242	28	,000	,820	28	,000
Los líderes muestran interés por el bienestar de los trabajadores.	,430	28	,000	,612	28	,000
Las opiniones de los trabajadores son consideradas antes de tomar decisiones importantes	,263	28	,000	,792	28	,000
Todos los trabajadores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales	,327	28	,000	,764	28	,000
Las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas	,448	28	,000	,567	28	,000
Los logros individuales son reconocidos como parte del desempeño organizacional	,299	28	,000	,777	28	,000
La remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales	,448	28	,000	,567	28	,000
Los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño	,412	28	,000	,650	28	,000
Los trabajadores tienen la facultad de participar en la toma de decisiones en sus áreas de responsabilidad.	,250	28	,000	,844	28	,001
Los líderes están disponibles para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan	,410	28	,000	,565	28	,000

Los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva.	,363	28	,000	,717	28	,000
¿La empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse?	,352	28	,000	,724	28	,000
¿La empresa toma medidas anticipadas para enfrentar posibles cambios futuros en el mercado?	,372	28	,000	,702	28	,000
¿La empresa utiliza escenarios futuros para identificar riesgos y definir estrategias efectivas para mitigarlos?	,251	28	,000	,791	28	,000
¿Cree que la comunicación interna es clara y permite compartir los objetivos establecidos en los escenarios futuros?	,417	28	,000	,641	28	,000
¿La empresa enfoca sus esfuerzos en áreas clave para cumplir con las metas planteadas en los escenarios estratégicos?	,421	28	,000	,612	28	,000
¿Se realizan reuniones regulares para alinear a los equipos con los objetivos establecidos en los escenarios estratégicos?	,493	28	,000	,474	28	,000
¿Se siente comprometido con la implementación de las estrategias diseñadas para alcanzar los escenarios deseados?	,310	28	,000	,761	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Análisis

En el análisis de normalidad fue realizado en SPSS y se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, compuesto por 28 observaciones, los resultados indican que todas las variables analizadas presentan valores de significancia menores a 0.05, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, dado que la normalidad es un requisito esencial para aplicar pruebas estadísticas paramétricas, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Spearman para la verificación de las hipótesis.

Esta prueba no paramétrica es ideal en contextos donde los datos no cumplen con la suposición de normalidad, permitiendo analizar de manera precisa las relaciones entre variables. Este enfoque aseguró la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en el estudio.

3.2.2 Prueba estadística de Rho Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman mide la relación entre dos variables cuantitativas basándose en su orden o clasificación, no en una relación lineal. Su valor varía entre -1 y 1, donde -1 es una relación inversa perfecta, 1 una relación directa perfecta y 0 indica que no hay relación. (Sanchez, 2023)

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida que evalúa la asociación entre dos variables utilizando los rangos u órdenes de los datos en lugar de los valores numéricos directos. Es especialmente útil cuando el número de pares de sujetos es pequeño (menos de 30), además de permitir determinar el grado de relación entre las variables (Mondragón , 2014).

Regla de decisión

Valor Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja

0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Correlaciones

			Clima Organizacional	Prospectiva estratégica
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Prospectiva estratégica	Coefficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Al aplicar en SPSS el coeficiente de correlación de Spearman entre "Clima organizacional" y "Prospectiva estratégica" muestra una correlación positiva alta de 0,757, con un valor de significancia (p) de 0,000, lo que indica que existe una relación fuerte y significativa entre ambas variables. Este valor es considerablemente alto y se encuentra dentro del rango de 0 a 1, lo que sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, también lo hace la prospectiva estratégica.

De esta forma, dado que el valor de p es menor a 0,01, podemos rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alternativa: "El clima organizacional si incide en la prospectiva estratégica en la empresa "Anderson Jeans" del cantón Pelileo".

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. El análisis del clima organizacional y la prospectiva estratégica en la empresa "Anderson Jeans" ha permitido evidenciar que ambos factores juegan un rol fundamental en el desarrollo y toma de decisiones a largo plazo de la organización. La evaluación del clima organizacional, junto con la perspectiva estratégica, facilitó comprender cómo los factores internos de la empresa influyen en su visión futura y capacidad para adaptarse a los cambios del entorno.
2. El marco teórico desarrollado sobre el clima organizacional y la prospectiva estratégica ha sido esencial para establecer una base sólida en la investigación, se ha comprobado que el clima organizacional afecta la motivación, el desempeño y la cultura dentro de la empresa, lo que, a su vez, incide directamente en la manera en que la empresa aborda la prospectiva estratégica. La prospectiva estratégica, como herramienta de planificación, permite anticipar posibles escenarios y tomar decisiones informadas para asegurar el crecimiento sostenible de la empresa.
3. Se identificaron varias dimensiones del clima organizacional que afectan la prospectiva estratégica en la empresa "Anderson Jeans", tales como la estructura organizacional, la responsabilidad individual, la remuneración, los riesgos y la toma de decisiones, el apoyo y la tolerancia al conflicto. Cada una de estas dimensiones influye en la forma en que se desarrollan e implementan las estrategias a futuro, mostrando que un clima organizacional adecuado puede facilitar una prospectiva estratégica más efectiva y adaptada a los cambios del entorno.
4. La relación estadística entre el clima organizacional y la prospectiva estratégica, determinada a través de la prueba de correlación de Spearman, reveló una correlación positiva alta (0,757), esto indica que un clima organizacional favorable tiene un impacto directo en la capacidad de la empresa para desarrollar una prospectiva estratégica sólida. Esta relación resalta la importancia de un buen ambiente laboral para lograr una planificación estratégica eficaz que permita a la empresa mantenerse competitiva y adaptarse a futuros desafíos.

4.2 Recomendaciones

1. Se recomienda que la empresa “Anderson Jeans” continúe evaluando periódicamente tanto el clima organizacional como las estrategias de prospectiva, con el fin de mantener un ambiente de trabajo positivo y adaptarse proactivamente a las necesidades del mercado. Asimismo, realizar encuestas de clima organizacional y revisiones estratégicas de forma regular permitirá que la empresa ajuste sus procesos internos y estrategias, alineándolos con las expectativas de los colaboradores y las tendencias del entorno.
2. Se sugiere que la empresa refuerce el conocimiento teórico sobre clima organizacional y prospectiva estratégica entre sus líderes y personal, para que puedan aplicar estos conceptos de manera efectiva en la toma de decisiones. De esta forma, al implementar talleres o capacitaciones regulares sobre estos temas contribuiría al desarrollo de una cultura organizacional más sólida y la optimización de la planificación estratégica a largo plazo.
3. Se recomienda que la empresa se enfoque en mejorar las dimensiones del clima organizacional que impactan de manera significativa en la prospectiva estratégica, como la estructura organizativa, la responsabilidad individual y el apoyo, para ellos, se debe establecer políticas claras y coherentes que promuevan una mayor comunicación y apoyo entre los colaboradores permitirá una mejor toma de decisiones y un enfoque más cohesivo en la planificación a futuro.
4. Se recomienda que la empresa utilice los hallazgos obtenidos en el análisis estadístico de la relación entre el clima organizacional y la prospectiva estratégica para ajustar sus estrategias internas. Implementar planes de acción basados en los resultados de esta relación permitirá fortalecer áreas clave, como la toma de decisiones y la identificación de riesgos, mejorando así la alineación entre el clima organizacional y los objetivos estratégicos a largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, A., Guzmán, E., Higuera, J., & López, J. (2021). *Descripción de población, muestra y muestreo*. México: Ediciones La Biblioteca, S.A. doi:https://www.researchgate.net/publication/379197457_Descripcion_de_poblacion_muestra_y_muestreo
- Amaguaña, J., Ramón, D., Matamoros, C., & Borja, D. (2023). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *Digital Publisher CEIT*, 687-699. doi:doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351
- Antequera, R., Ramírez, R., Santamaria, M., & Cano, D. (2022). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 270-285. doi:<https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Torres, L. (2020). *Administración de empresas: elementos básicos*. Guayas: PONS PUBLISHING HOUSE. Obtenido de <https://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Aripse, C., Judith, Y., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. UIDE, Guayaquil.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., & Acuña, L. (2020). *La investigación científica*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador.
- Aspeé, J., & González, J. (2024). La entrevista y la encuesta como epistemología del diálogo. *Temas Y Debates*, 13-23. doi:<https://doi.org/10.35305/tyd.vi47.665>

- Astigarraga, E. (2016). Prospectiva Estratégica: orígenes, conceptos clave e introducción a su práctica. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 13-29. doi:10.35485/rcap71_1
- Avala, A. (18 de Diciembre de 2018). *Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas*. Obtenido de Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>
- Badamasi , I. (2012). Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in the Nigerian Insurance. *Business Intelligence Journal*, 8-20. Obtenido de https://www.academia.edu/9931368/STRATEGIC_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_IN_THE_NIGERIAN_INSURANCE_INDUSTRY_THE_IMPACT_OF_ORGANIZATIONAL_CLIMATE
- Barón, R. (2024). Cultura Organizacional: Una Reflexión Teórica Hacia la Construcción de Organizaciones Inteligentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1537-1563. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10585
- Bautista, M., Franco, K., & Hickman, H. (2022). Objetividad, validez y confiabilidad: atributos científicos de los instrumentos de medición. 66-71. doi:<https://doi.org/10.29057/icsa.v11i21.10048>
- Berrio, N., Sánchez, J., & Vieco, G. (2023). Validación de la Escala de Valoración de Agencia de Autocuidado Revisada en una muestra colombiana. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 1-11. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie25.veva>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones : definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas. Obtenido de https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay?vid=56UDC_INST:56UDC_INST&tab=Everything&docid=alma991004043839703936&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,%20Cambio%20organizacional,AND&mode=advanced&offset=40

- Calle, M., Gurumendi, I., & Calle, M. (2020). Planeación estratégica aplicada a profesionales de la medicina y la jurisprudencia. *Universidad y Sociedad*, 83-89. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-83.pdf>
- Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1865-1879. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Carmona, R., Fernández, A., & Laguna, F. (2020). Idea para defender: una concepción teórico-metodológica para su tratamiento en las tesis de maestría y doctorado. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 1-24. doi:10.46589/rdiasf.vi33.348
- Cedeño, J., Lindao, M., Ramos, J., Facuy, J., González, K., & Portalanza, C. (2019). *Planeación estratégica y la creación de valor en las organizaciones*. Samborondón: Universidad Espiritu Santo. Obtenido de <https://uees.edu.ec/descargas/libros/2019/planeacion-estrategica-de-las-organizaciones.pdf>
- Cerda, H. (2021). *Los elementos de la investigación*. Magisterio. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Los_elementos_de_investigaci%C3%B3n.html?hl=es&id=adUqEAAQBAJ&redir_esc=y
- Chalapud, E. (2022). Evolución de la prospectiva estratégica: un análisis bibliométrico. *Revista Humanismo y Sociedad*, 1-15. doi:<https://doi.org/10.22209/rhs.v10n2a01>
- Corona, L., & Fonseca, M. (2022). Las hipótesis en el proyecto de investigación: ¿cuándo si, cuándo no? *Medisur*, 269-273. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000100269
- Fajardo, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 262-281. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagaciones empíricas? *Revista Didascalía*, 62-79. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Flores, J., & Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 634-647. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- García, C., Bravo, J., Castro, K., & Sornoza, C. (2023). Desarrollo organizacional y su proceso de gestión en las instituciones educativas. *Polo de conocimiento*, 198-218. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v8i7.5781>
- García, L., Martínez, L., & Cerón, M. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento que permite detectar una revista depredadora. *TEPEXI*, 9-14. doi:10.29057/estr.v9i18.8744
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gómez, A., Cerrada, R., & Rangel, R. (2018). VALIDEZ DEL MATERIAL EDUCATIVO DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL-SANITARIO NO FORMAL. *EDUCERE*, 131-152. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/356/35656002011/html/>
- Gómez, G., López, M., & Marulanda, C. (2022). Gestión del conocimiento en el programa de reconstrucción del tejido social en zonas de posconflicto en Colombia (Chocó, Sucre y Caldas). Parte 3: cultura organizacional y gestión por procesos. *Información Tecnológica*, 115-124. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000500115>
- González, A., & Bermeo, J. (2024). METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS EN EL ÁREA DE LA SALUD. *Ibn Sina*, 84-94.
- González, J., Aspeé, J., & Sessarego, I. (2023). Estimación de la fiabilidad para instrumentos de medición adaptativos. *Revista de estudios y experiencias en*

educación, 262-275. doi:<http://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v22.n48.2023.015>

Granizo, X., Burbano, Á., & Delgado, C. (2020). Escenarios prospectivos de la educación superior del Ecuador al 2030. *Revista Espacios*, 155-168. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n28/a20v41n28p13.pdf>

Guzmán, M., Ancín, I., & Prieto, S. (2021). DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 22-44. doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>

Hristoulas, A., & Chong, S. (2020). LA GESTIÓN DE CRISIS. *Iuris Tantum*, 157–167. doi:<https://doi.org/10.36105/iut.2020n32.11>

Huamán, J., Treviños, L., & Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 27-47. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>

Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 59-68. doi:[10.53592/convtech.v4iIV.35](https://doi.org/10.53592/convtech.v4iIV.35)

Litwin, G., & Stringer, R. (1967). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard Bussiness School Press.

Lo, Y.-C., Lu, C., Chang, Y.-P., & Wu, S.-F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 1-13. Obtenido de [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(24\)00161-0?uuid=uuid%3A18bcb60e-0052-49ce-b28a-7d9f84010cbc](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(24)00161-0?uuid=uuid%3A18bcb60e-0052-49ce-b28a-7d9f84010cbc)

Macías , E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 548-567. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>

- Martínez, J. (2019). El proceso de elaboración y validación de un instrumento de medición documental. *Acción y Reflexión Educativa*, 1-10. Obtenido de <https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/226/226955004/index.html>
- Martínez, J., Palacios, G., & Oliva, D. (2023). Guía para la Revisión y el Análisis Documental: Propuesta desde el Enfoque Investigativo. *Ra Ximhai*, 67-83. doi:10.35197/rx.19.01.2023.03.jm
- Mazacón, M., Paliz, C., & Bastidas, L. (2021). Conceptos generales y aspectos metodológicos de bioestadísticas aplicados en diseños transversales y en estudios de casos y controles. *Revista pertinencia académica*, 1-15. doi:10.5281/zenodo.5739344.
- Medina, D. (2023). Nociones de Desarrollo Organizacional. *ResearchGate*, 1-28. doi:10.13140/RG.2.2.27405.41445/3
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.*, 2-60. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mediomundo, C. (2022). Importancia de las prospectivas estratégicas en las organizaciones para la toma de decisiones gerenciales. *Revistas Gestion I+D*, 144-170. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8594451>
- Meléndez, X., & Romero, E. (2021). Administración. *Cambio organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua., Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/17402/1/17402.pdf>
- Mendoza, H. (2022). Comprender la investigación de campo. Una guía práctica para diseñadores de información. *Investigaciones Geográficas*. doi:10.14350/rig.60930
- Molina, M. (2023). Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. *Revista electrónica de AnestesiaR*, 1-5. doi:<https://doi.org/10.30445/rear.v14i12.1093>

- Mondragón , M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de la intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 97-104. doi:10.33881/2011-7191.mct.08111
- Montiel, S. (2024). Clima organizacional y su efecto en la operatividad de las Contralorías Departamentales. *Revista Científico-Metodológica*, 1-14. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382024000100004
- Murillo , G., García, M., & González, C. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 19-40. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a7>
- Nájera, C., & Paredes, B. (2017). Identidad e identificación: investigación de campo como herramienta de aprendizaje en el diseño de marcas. *INNOVA Research Journal*, 154-164. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n10.1.2017.465>
- Navarrete, M., Cevallos, S., Rodríguez, L., & Tito, M. (2023). *Planificación estratégica*. Paraguay: CID - Centro de Investigación y Desarrollo. Obtenido de <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2023/07/Planificacion-Estrategica.pdf>
- Negrete, J. (2017). *Clima organizacional y planificación estratégica en los gestores de la Red de Salud Lima Norte*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8853/Negrete_GJCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olis, I., Reyes, G., Martin, V., & Villalobos, J. (2021). Crisis empresarial, factores que influyen y alteran la gestión de las empresas en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 93-110. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28069360008/28069360008.pdf>
- Panta, E. (2023). La incidencia del clima organizacional y el plan estratégico para fortalecer las instituciones públicas. Una revisión literaria. *Revista de climatología*, 424-433. doi: 10.59427/rcli/2023/v23cs

- Peñañiel, N., Falconi, M., & Ramírez, A. (2019). *Desarrollo Organizacional. Análisis de Variables*. Riobamba: ESPOCH. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2021-01-19-143149-Desarrollo%20organizacional%20final.pdf>
- Pilicita, A. (2023). Planificación prospectiva estratégica y su relación con la planificación en el sector público. *Yura: Relaciones Internacionales*, 60-71. Obtenido de <https://yura.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2023/11/36.5-Planificacion-prospectiva-estrategica-y-su-relacion-con-la-planificacion-en-el-sector-publico-ecuatoriano.pdf>
- Pineda, V., & Erazo, J. (2021). La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 37-68. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1272>
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Relmecs*, 1-15. doi:<https://doi.org/10.24215/18537863e046>
- Prieto, E. (21 de 07 de 2023). *¿Qué es la administración de empresas?* Obtenido de Southern New Hampshire University: <https://es.snhu.edu/blog/que-es-la-administracion-de-empresas>
- Ramírez, R., Torres, J., Velilla, M., & Lay, N. (2021). Integración de la estructura organizacional en coordinaciones de postgrados en universidades del estado Zulia - Venezuela. *Formación universitaria*, 203-212. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000600203>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmerica*, 1-5. doi:<http://orcid.org/0000-0001-5614-1994>
- Reyes, L. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla. Obtenido de

<https://bonga.unisimon.edu.co/items/cbb661ef-30e3-4263-b7b2-810e88237f5f>

Rodríguez, E., & Díaz, A. (2023). Construcción y validación de la escala de bienestar en el aula en entornos virtuales. *Ciencia Latins Revista Multidisciplinar*, 1-16. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5110

Rojas, C. (2023). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de INVERCOES SAC, en el ámbito global, en Lima 2023*. Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7ba9812a-4c36-4337-b52f-0fa3647debf8/content>

Salvador, J., Cuenca, G., & Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 1-18. Obtenido de <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1322/2087>

Sánchez, C. (2023). Comparación didáctica entre la correlación de Pearson y la de Spearman. *Researchgate*, 1-10. doi:10.13140/RG.2.2.26148.76165/1

Sánchez, R. (2021). El tema de validez de contenido en la educación y la propuesta de Hernández-Nieto. *Latin-American Journal of Physics Education*, 1-5. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8358273>

Sánchez, Y., Raqui, C., Huaroc, E., & Huaroc, N. (2024). Importancia de Conocer la Normalidad de los Datos Utilizados en los Trabajos de Investigación por Tesistas. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes*, 404-413. doi:<https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.554>

Sandoval, M. (2021). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos De Ciencias Económico Administrativas*, 83-88. doi:<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

Sanoja, F. (2021). La gestión del cambio organizacional: Una estrategia empresarial necesaria en una sociedad digital luego del COVID-19. *Revista Global Negotium*, 92-107. Obtenido de <https://doi.org/10.53485/rgn.v4i2.171>

- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S., & Bernal, A. (2021). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 17-30. doi:10.21865/RIDEP63.2.02
- Valle, A. (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación*. San Miguel: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 994-1018. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vera, M., & Mendoza, C. (2023). Cultura organizacional y su incidencia en el clima laboral de la Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho, provincia de Manabí. *Digital Publisher*, 203-213. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1.1576>
- Villavicencio, E., Lima, M., Cuenca, K., Patiño, E., & Pacheco, E. (2023). ¿Cómo escoger la prueba estadística? Manejo de datos parte 2. *Odontología Activa Revista Científica*, 53-66. doi:<https://doi.org/10.31984/oactiva.v8i2.885>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9723-9762. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo 1

Carta de compromiso de la empresa

Ambato, 15 de enero de 2025

Ing. PhD.
Fernando Silva O.
Decano
Carrera de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas
Presente.

Yo, **Lourdes Villacís** en mi calidad de Gerente - Propietaria de la Empresa Anderson Jean's con RUC #: 1802422533001 me permito poner en su conocimiento mi entera satisfacción con el desarrollo del trabajo de titulación: **"El clima organizacional y la prospectiva estratégica en la empresa "Anderson Jeans" en el cantón de Pelileo"** propuesto por la Srta. estudiante **Belén Estefanía Maya Almache**, portadora de la cédula de identidad #: 1804279030, estudiante de la carrera de Organización de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, expreso mi agradecimiento y total satisfacción con los resultados obtenidos en dicho trabajo.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,


f. 
Lourdes Villacís

Gerente - Propietaria

Anderson Jeans

C.I: 1802422533

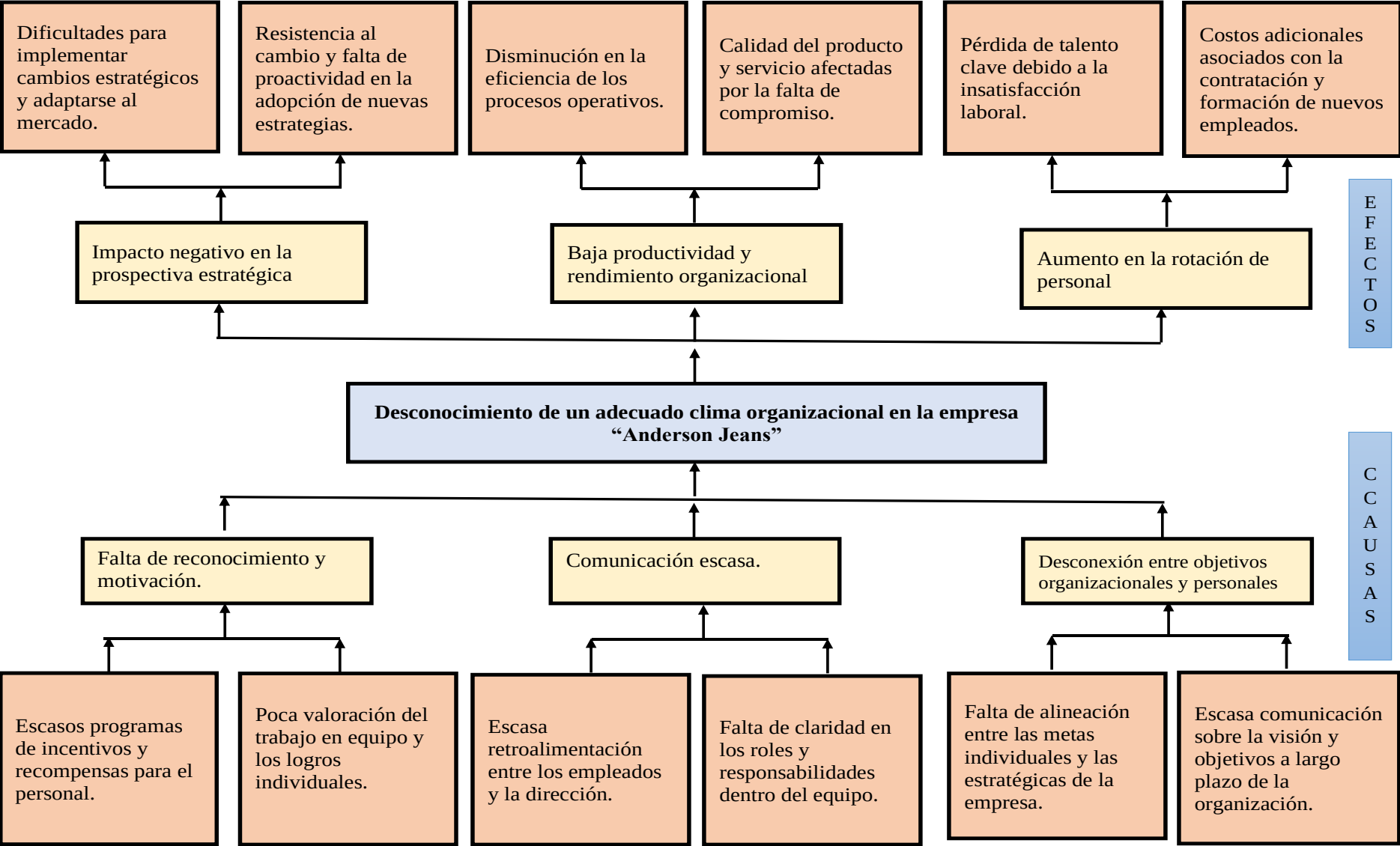
Teléfono: 0982822658

Correo electrónico: lourdesvi1973@hotmail.com

ANDERSON JEANS

2830294 - 2830802

Anexo 2
Árbol de problemas



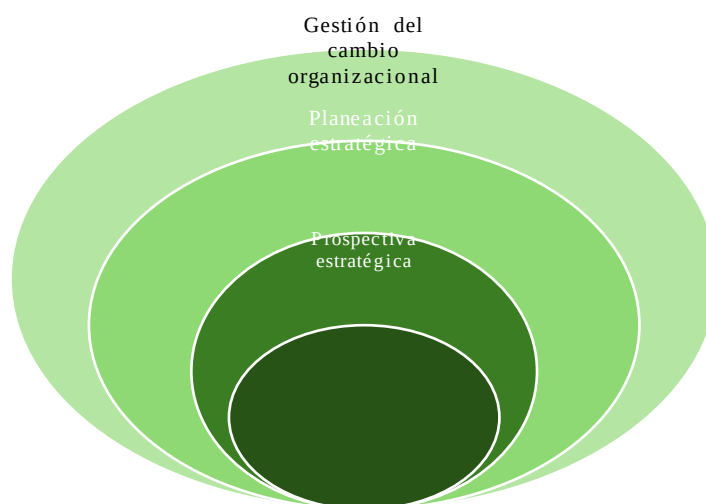
Anexo 3

Supraordenación de variables

Variable independiente

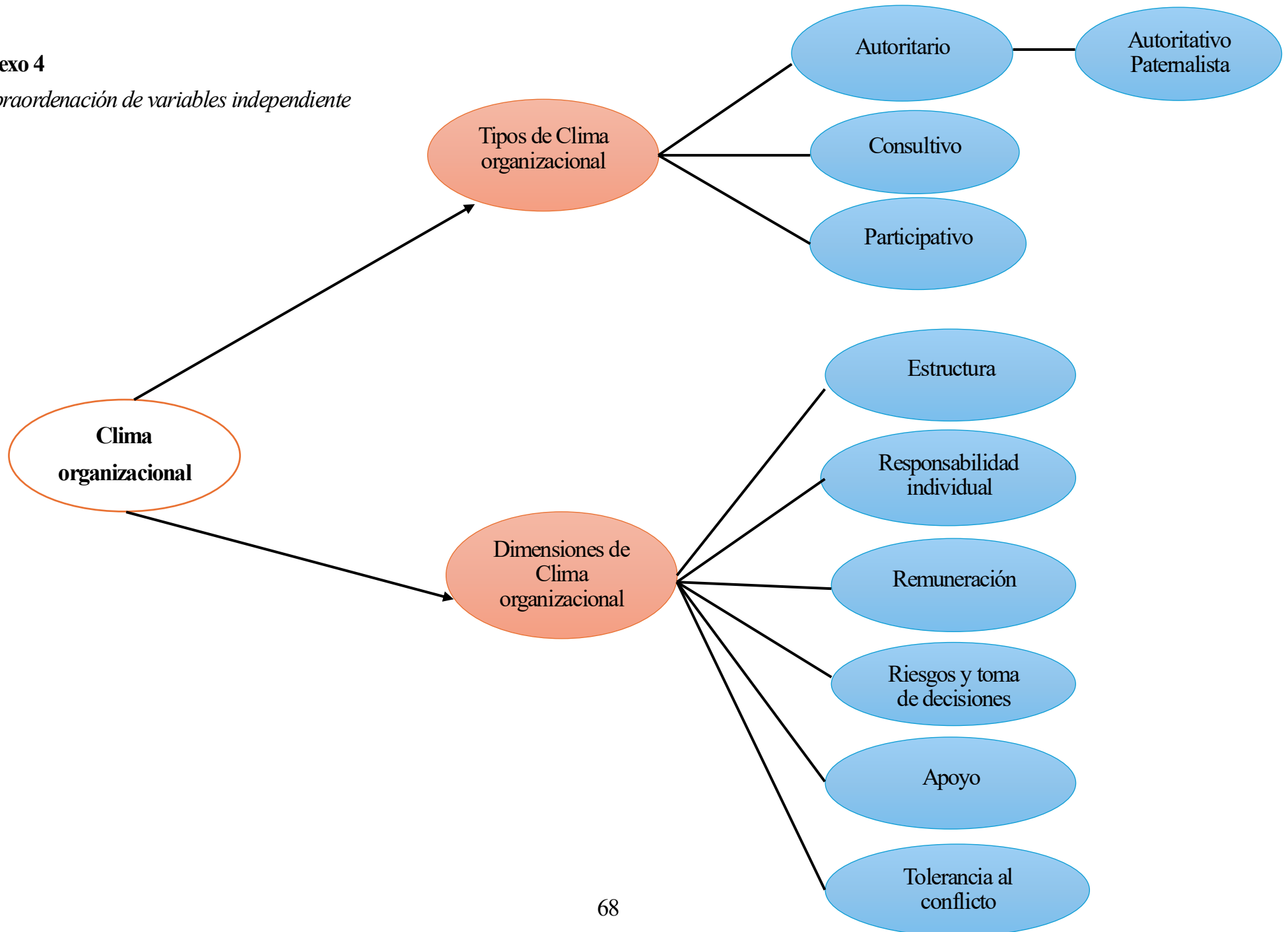


Variable dependiente



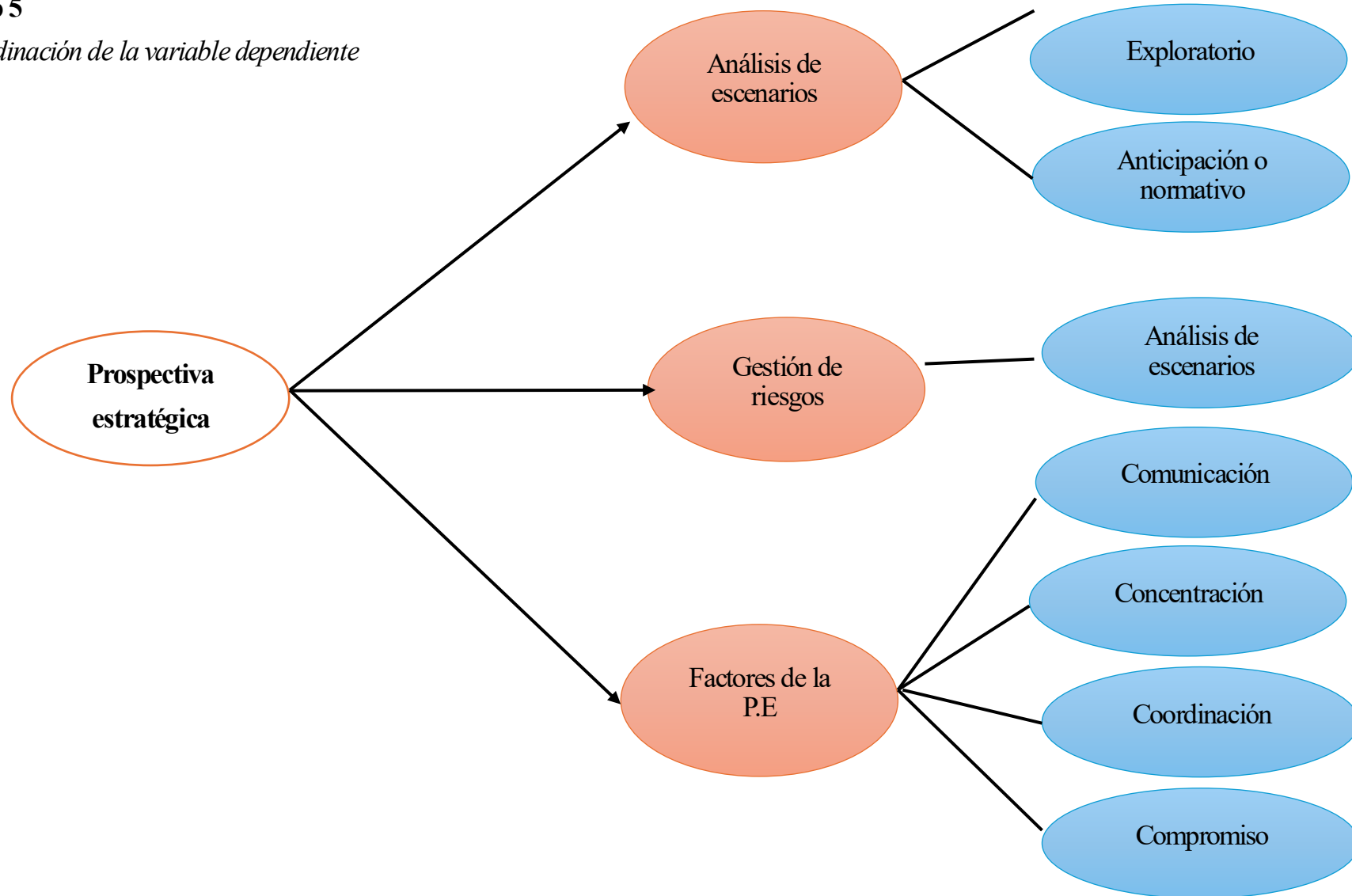
Anexo 4

Supraordenación de variables independiente



Anexo 5

Subordinación de la variable dependiente



Anexo 6

Matriz de operacionalización de la variable independiente: Clima Organizacional

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
El clima organizacional es la percepción compartida de las condiciones laborales dentro de una organización, para Litwin y Stringer a partir de seis dimensiones fundamentales: estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo, y tolerancia al conflicto, las cuales se evalúan mediante indicadores específicos que reflejan la dinámica interna.	Tipos del clima organizacional	Autoritario	Las decisiones en la empresa son tomadas exclusivamente por los superiores sin consulta al equipo.	Encuesta para recabar y proporcionar datos verídicos	Cuestionario
		Autoritario Paternalista	Los líderes muestran interés por el bienestar del equipo.		
		Consultivo	Las opiniones de los trabajadores son consideradas antes de tomar decisiones importantes.		
		Participativo	Todos los colaboradores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales.		
	Dimensiones del clima organizacional	Estructura	Las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas.		
		Responsabilidad individual	Los logros individuales son reconocidos como parte del desempeño organizacional.		
		Remuneración	La remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales.		
			Los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño.		
		Riesgos y toma de decisiones	Los trabajadores tienen la libertad de tomar decisiones en sus áreas de responsabilidad.		
		Apoyo	Los líderes están disponibles para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan.		
		Tolerancia al conflicto	Los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva.		

Anexo 7

Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Prospectiva estratégica

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
La prospectiva estratégica es un enfoque de planificación que se fundamenta en la integración de seis factores clave denominados "seis C's" (comunicación, concentración, coordinación, compromiso, creatividad y control), y emplea el análisis de escenarios tanto exploratorios como normativos para anticipar posibles futuros y gestionar riesgos de manera efectiva (Astigarraga, 2016).	Análisis de escenarios	Exploratorio	¿La empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse?	Encuesta para recabar y proporcionar datos verídicos	Cuestionario
		Anticipación o normativo	¿La empresa toma medidas anticipadas para enfrentar posibles cambios futuros en el mercado?		
	Gestión de riesgos	Análisis de escenarios	¿La empresa identifica los riesgos potenciales a través de escenarios y establece estrategias para mitigarlos?		
	Factores de la prospectiva estratégica	Comunicación	¿Considera que la comunicación dentro de la organización es clara y abierta para compartir los objetivos a futuro?		
		Concentración	¿La empresa enfoca sus esfuerzos en áreas clave para garantizar el cumplimiento de sus metas a largo plazo?		
		Coordinación	¿Existen reuniones regulares para asegurar que todos los equipos estén alineados en el mismo objetivo estratégico?		
		Compromiso	¿Usted se sienten comprometidos con la ejecución de las estrategias a largo plazo?		

Anexo 8

Cuestionario



Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera de Administración de Empresas



Cuestionario dirigido al personal de la empresa “Anderson Jeans” del cantón Pelileo.

Tema: El clima organizacional y la prospectiva estratégica en la empresa “Anderson Jeans” en el cantón Pelileo.

Objetivo: Investigar el clima organizacional y la prospectiva estratégica en la Empresa “Anderson Jeans” del cantón Pelileo.

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene fines académicos para lo cual se solicita lo siguiente:

- Responda a cada una de las preguntas del siguiente cuestionario según su propio criterio.
- Marque con una (X) su respuesta en el casillero correspondiente y seleccione una de las alternativas de respuesta

Datos personales

Edad:

18 años a 29 años	☐
30 años a 39 años	☐
40 años a 49 años	☐
50 años a 59 años	☐

Nivel de educación:

Primaria	☐
Secundaria	☐
Tercer nivel	☐
Cuarto Nivel	☐

Género:

Masculino	☐	Femenino	☐	Otro	☐
-----------	--------------------------	----------	--------------------------	------	--------------------------

Preguntas específicas

Indicaciones: Seleccione la respuesta correcta marcando con una X en la alternativa de su preferencia; siendo 1 el criterio más bajo y 5 el criterio más alto. Tome como referencia las siguientes escalas para aportar su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N o	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
	Clima Organizacional					
1	Las decisiones en la empresa son tomadas exclusivamente por los superiores sin consulta al equipo.					
2	Los líderes muestran interés por el bienestar de los trabajadores.					
3	Las opiniones de los trabajadores son consideradas antes de tomar decisiones importantes.					
4	Todos los trabajadores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales.					
5	Las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas.					
6	Los logros individuales son reconocidos como parte del desempeño organizacional.					
7	La remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales.					
8	Los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño.					
9	Los trabajadores tienen la facultad de participar en la toma de decisiones en sus áreas de responsabilidad.					
10	Los líderes están disponibles para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan.					
11	Los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva.					
	Prospectiva Estratégica					
12	¿La empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse?					

13	¿La empresa toma medidas anticipadas para enfrentar posibles cambios futuros en el mercado?					
14	¿La empresa utiliza escenarios futuros para identificar riesgos y definir estrategias efectivas para mitigarlos?					
15	¿Cree que la comunicación interna es clara y permite compartir los objetivos establecidos en los escenarios futuros?					
16	¿La empresa enfoca sus esfuerzos en áreas clave para cumplir con las metas planteadas en los escenarios estratégicos?					
17	¿Se realizan reuniones regulares para alinear a los equipos con los objetivos establecidos en los escenarios estratégicos?					
18	¿Se siente comprometido con la implementación de las estrategias diseñadas para alcanzar los escenarios deseados?					

Muchas gracias por su tiempo y colaboración

Anexo 9

Validación del instrumento

Experto 1

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA					
A continuación, se presenta el instrumento de recolección de información para ser validado, para ello se solicita que se dé la siguiente puntuación de acuerdo con el siguiente detalle:					
0= No claro 1= Algo Claro 2= Claro					
Preguntas		Apreciación Cualitativa			
		Claridad	Congruencia	Contenido	Constructo
Clima Organizacional					
Pregunta 1	Las decisiones en la empresa son tomadas exclusivamente por los superiores sin consulta al equipo.	2	2	2	1
Pregunta 2	Los líderes muestran interés por el bienestar del equipo, pero mantienen el control centralizado.	2	2	2	2
Pregunta 3	Las opiniones de los trabajadores son consideradas antes de tomar decisiones importantes.	2	2	2	2
Pregunta 4	Todos los colaboradores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales.	2	2	2	1
Pregunta 5	Las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas.	2	2	2	1
Pregunta 6	Los logros individuales son reconocidos como parte del desempeño organizacional.	2	2	2	2
Pregunta 7	La remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales.	2	2	2	2
Pregunta 8	Los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño.	2	2	2	2
Pregunta 9	Los trabajadores tienen la libertad de tomar decisiones en sus áreas de responsabilidad.	1	2	2	2
Pregunta 10	Los líderes están disponibles para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan.	2	2	2	2
Pregunta 11	Los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva.	2	2	2	2
Prospectiva estratégica					
Pregunta 12	¿La empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse?	2	2	2	2
Pregunta 13	¿La empresa toma medidas anticipadas para enfrentar	2	2	2	2

	posibles cambios futuros en el mercado?				
Pregunta 14	¿La empresa identifica los riesgos potenciales a través de escenarios y establece estrategias para mitigarlos?	2	2	2	2
Pregunta 15	¿Considera que la comunicación dentro de la organización es clara y abierta para compartir los objetivos a futuro?	2	2	2	2
Pregunta 16	¿La empresa enfoca sus esfuerzos en áreas clave para garantizar el cumplimiento de sus metas a largo plazo?	2	2	2	1
Pregunta 17	¿Existen reuniones regulares para asegurar que todos los equipos estén alineados en el mismo objetivo estratégico?	2	2	2	1
Pregunta 18	¿Usted se sienten comprometidos con la ejecución de las estrategias a largo plazo?	2	2	2	2

Recomienda la aplicación:	Si en forma presencial
Observaciones:	Ninguna.
Validado por:	Ing. Arturo Montenegro R.
Firma:	
Fecha:	22/11/2024

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA					
A continuación, se presenta el instrumento de recolección de información para ser validado, para ello se solicita que se dé la siguiente puntuación de acuerdo con el siguiente detalle:					
		0= No claro	1= Algo Claro	2= Claro	
Preguntas		Apreciación Cualitativa			
		Claridad	Congruencia	Contenido	Constructo
Clima Organizacional					
Pregunta 1	Las decisiones en la empresa son tomadas exclusivamente por los superiores sin consulta al equipo.	1	1	2	2
Pregunta 2	Los líderes muestran interés por el bienestar del equipo, pero mantienen el control centralizado.	0	0	1	0
Pregunta 3	Las opiniones de los trabajadores son consideradas antes de tomar decisiones importantes.	1	1	1	1
Pregunta 4	Todos los colaboradores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales.	2	2	2	2
Pregunta 5	Las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas.	0	0	1	1
Pregunta 6	Los logros individuales son reconocidos como parte del desempeño organizacional.	2	2	2	2
Pregunta 7	La remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales.	2	2	2	2
Pregunta 8	Los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño.	2	2	2	2
Pregunta 9	Los trabajadores tienen la libertad de tomar decisiones en sus áreas de responsabilidad.	0	0	1	1
Pregunta 10	Los líderes están disponibles para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan.	1	1	1	1
Pregunta 11	Los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva.	2	2	1	1
Prospectiva estratégica					
Pregunta 12	¿La empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse?	1	1	1	1
Pregunta 13	¿La empresa toma medidas anticipadas para enfrentar	1	1	1	1

	posibles cambios futuros en el mercado?				
Pregunta 14	¿La empresa identifica los riesgos potenciales a través de escenarios y establece estrategias para mitigarlos?	2	2	2	1
Pregunta 15	¿Considera que la comunicación dentro de la organización es clara y abierta para compartir los objetivos a futuro?	1	2	2	2
Pregunta 16	¿La empresa enfoca sus esfuerzos en áreas clave para garantizar el cumplimiento de sus metas a largo plazo?	2	2	2	2
Pregunta 17	¿Existen reuniones regulares para asegurar que todos los equipos estén alineados en el mismo objetivo estratégico?	1	1	1	2
Pregunta 18	¿Usted se sienten comprometidos con la ejecución de las estrategias a largo plazo?	2	2	2	1

Recomienda la aplicación:	REUNIR SUGERENCIAS
Observaciones:	NINGUNA
Validado por:	ING. FABRICIO RIVERA, MBA.
Firma:	
Fecha:	22 - NOVIEMBRE - 2024

Experto 3

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA					
A continuación, se presenta el instrumento de recolección de información para ser validado, para ello se solicita que se dé la siguiente puntuación de acuerdo con el siguiente detalle:					
0= No claro 1= Algo Claro 2= Claro					
Preguntas		Apreciación Cualitativa			
		Claridad	Congruencia	Contenido	Constructo
Clima Organizacional					
Pregunta 1	Las decisiones en la empresa son tomadas exclusivamente por los superiores sin consulta al equipo.	2	1	2	1
Pregunta 2	Los líderes muestran interés por el bienestar del equipo, pero mantienen el control centralizado.	0	1	0	0
Pregunta 3	Las opiniones de los trabajadores son consideradas antes de tomar decisiones importantes.	1	1	1	1
Pregunta 4	Todos los colaboradores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales.	2	2	2	2
Pregunta 5	Las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas.	2	2	1	1
Pregunta 6	Los logros individuales son reconocidos como parte del desempeño organizacional.	2	2	2	2
Pregunta 7	La remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales.	2	2	2	2
Pregunta 8	Los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño.	0	1	2	1
Pregunta 9	Los trabajadores tienen la libertad de tomar decisiones en sus áreas de responsabilidad.	0	0	1	2
Pregunta 10	Los líderes están disponibles para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan.	1	1	1	1
Pregunta 11	Los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva.	2	2	1	1
Prospectiva estratégica					
Pregunta 12	¿La empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse?	2	2	2	2
Pregunta 13	¿La empresa toma medidas anticipadas para enfrentar	1	1	1	1

	posibles cambios futuros en el mercado?				
Pregunta 14	¿La empresa identifica los riesgos potenciales a través de escenarios y establece estrategias para mitigarlos?	0	0	1	1
Pregunta 15	¿Considera que la comunicación dentro de la organización es clara y abierta para compartir los objetivos a futuro?	0	1	1	1
Pregunta 16	¿La empresa enfoca sus esfuerzos en áreas clave para garantizar el cumplimiento de sus metas a largo plazo?	0	2	1	2
Pregunta 17	¿Existen reuniones regulares para asegurar que todos los equipos estén alineados en el mismo objetivo estratégico?	2	2	2	2
Pregunta 18	¿Usted se sienten comprometidos con la ejecución de las estrategias a largo plazo?	1	2	1	2

Recomienda la aplicación:	PREVIÓ INCREMENTO DE LA PREGUNTA DE INF. GENERAL Y MEJOR REDACCIÓN
Observaciones:	EN EL QUESTIONARIO
Validado por:	DR. WALTER JIMÉNEZ SILVA, MBA.
Firma:	
Fecha:	22 - NOV - 2023

Experto 4

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA					
A continuación, se presenta el instrumento de recolección de información para ser validado, para ello se solicita que se dé la siguiente puntuación de acuerdo con el siguiente detalle:					
0= No claro 1= Algo Claro 2= Claro					
Preguntas		Apreciación Cualitativa			
		Claridad	Congruencia	Contenido	Constructo
Clima Organizacional					
Pregunta 1	Las decisiones en la empresa son tomadas exclusivamente por los superiores sin consulta al equipo.	2	2	2	1
Pregunta 2	Los líderes muestran interés por el bienestar del equipo, pero mantienen el control centralizado.	1	1	2	2
Pregunta 3	Las opiniones de los trabajadores son consideradas antes de tomar decisiones importantes.	2	2	2	2
Pregunta 4	Todos los colaboradores tienen un rol activo en las decisiones organizacionales.	2	2	2	1
Pregunta 5	Las funciones y responsabilidades dentro de la empresa están claramente definidas.	2	1	2	2
Pregunta 6	Los logros individuales son reconocidos como parte del desempeño organizacional.	2	2	2	2
Pregunta 7	La remuneración es justa y está alineada con las responsabilidades laborales.	1	2	2	2
Pregunta 8	Los beneficios adicionales motivan a mejorar su desempeño.	2	2	2	2
Pregunta 9	Los trabajadores tienen la libertad de tomar decisiones en sus áreas de responsabilidad.	2	0	1	2
Pregunta 10	Los líderes están disponibles para brindar ayuda cuando los colaboradores lo necesitan.	2	1	1	2
Pregunta 11	Los conflictos laborales se gestionan de manera constructiva.	2	1	2	1
Prospectiva estratégica					
Pregunta 12	¿La empresa realiza análisis sobre posibles futuros escenarios para evaluar diferentes caminos que podrían tomarse?	2	2	2	2
Pregunta 13	¿La empresa toma medidas anticipadas para enfrentar	0	1	2	2

	posibles cambios futuros en el mercado?				
Pregunta 14	¿La empresa identifica los riesgos potenciales a través de escenarios y establece estrategias para mitigarlos?	0	0	1	1
Pregunta 15	¿Considera que la comunicación dentro de la organización es clara y abierta para compartir los objetivos a futuro?	0	1	1	1
Pregunta 16	¿La empresa enfoca sus esfuerzos en áreas clave para garantizar el cumplimiento de sus metas a largo plazo?	0	1	1	1
Pregunta 17	¿Existen reuniones regulares para asegurar que todos los equipos estén alineados en el mismo objetivo estratégico?	1	1	1	1
Pregunta 18	¿Usted se sienten comprometidos con la ejecución de las estrategias a largo plazo?	2	2	2	2.

Recomienda la aplicación:	<i>Incrementar los datos personales</i>
Observaciones:	-
Validado por:	<i>Dr. Mario Padilla M.</i>
Firma:	
Fecha:	<i>21-11-2024.</i>

Anexo 10

V de Aiken

ESCALA DE VALORACIÓN		
No claro= 0	Algo claro= 1	Claro =2

N=	4	Jueces expertos																	
C=	3	Niveles de escala																	
JUEZ EVALUADOR	CLARIDAD																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
ING ARTURO MONTENEGRO	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ING. FABRICIO RIOS	1	0	1	2	0	2	2	2	0	1	2	1	1	2	1	2	1	2	
ING. WALTER JIMENEZ	2	0	1	2	2	2	2	0	0	1	2	2	1	0	0	0	2	1	
ING. MARIO PADILLA	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	0	0	0	1	2	
S	7	3	6	8	6	8	7	6	3	6	8	7	4	4	3	4	6	7	
V DE AIKEN POR PREGUNTA	0,875	0,375	0,75	1	0,75	1	0,875	0,75	0,375	0,75	1	0,875	0,5	0,5	0,375	0,5	0,75	0,875	
V DE AIKEN POR CRITERIO	0,7153																		

JUEZ EVALUADOR	CONGRUENCIA																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ING ARTURO MONTENEGRO	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ING. FABRICIO RIOS	1	0	1	2	0	2	2	2	0	1	2	1	1	2	2	2	1	2
ING. WALTER JIMENEZ	1	1	2	2	2	2	2	1	0	1	2	2	1	0	1	2	2	2
ING. MARIO PADILLA	2	1	2	2	1	2	2	2	0	1	1	2	1	0	1	1	1	2
S	6	4	7	8	5	8	8	7	2	5	7	7	5	4	6	7	6	8
V DE AIKEN POR PREGUNTA	0,75	0,5	0,875	1	0,625	1	1	0,875	0,25	0,625	0,875	0,875	0,625	0,5	0,75	0,875	0,75	1
V DE AIKEN POR CRITERIO	0,7639																	

JUEZ EVALUADOR	CONTENIDO																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ING ARTURO MONTENEGRO	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ING. FABRICIO RIOS	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2
ING. WALTER JIMENEZ	2	0	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
ING. MARIO PADILLA	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
S	8	5	6	8	6	8	8	8	5	6	6	8	6	6	6	6	6	6
V DE AIKEN POR PREGUNTA	1	0,625	0,75	1	0,75	1	1	1	0,625	0,75	0,75	1	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
V DE AIKEN POR CRITERIO	0,8194																	

JUEZ EVALUADOR	CONSTRUCTO																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ING ARTURO MONTENEGRO	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
ING. FABRICIO RIOS	2	0	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
ING. WALTER JIMENEZ	1	0	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2
ING. MARIO PADILLA	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1
S	5	4	6	6	5	8	8	7	7	6	4	6	5	5	7	6	7	6
V DE AIKEN POR PREGUNTA	0,625	0,5	0,75	0,75	0,625	1	1	0,875	0,875	0,75	0,5	0,75	0,625	0,625	0,875	0,75	0,875	0,75
V DE AIKEN POR CRITERIO	0,75																	

V DE AIKEN		
CLARIDAD	0,72	Valido
CONGRUENCIA	0,76	Valido
CONTENIDO	0,82	Valido
CONSTRUCTO	0,75	Valido
PROMEDIO	0,76	