

# **ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**



**“Estudio de los factores que determinan el clima laboral en el  
Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil,  
Ecuador en el periodo 2022 – 2023”**

**Trabajo de Investigación  
para optar el grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en  
Administración de Negocios

**Autor:**

Lcda. Celi Moreno, María de Lourdes

**Docente Guía:**

Mgs. Acevedo Velazco, Christopher George

Tacna – Perú

2023

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son exclusiva responsabilidad del (los) autor(es)”

## Índice

<b>Resumen</b> .....	<b>9</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>10</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>11</b>
<b>Capítulo I: Antecedentes de Estudio</b> .....	<b>12</b>
1.1 Título del tema: .....	12
1.2. Planteamiento del Problema .....	12
1.3. Formulación del Problema .....	14
1.4. Hipótesis de la investigación .....	15
1.4.1. Hipótesis general .....	15
1.4.2. Hipótesis específicas .....	15
1.5. Objetivos de la investigación .....	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
1.5.2. Objetivos específicos .....	15
1.6. Metodología .....	16
1.6.1. Métodos de investigación .....	16
1.6.2. Método inductivo.....	16
1.6.3. Método deductivo.....	17
1.6.4. Método sintético.....	18
1.7. Conclusiones .....	19
1.8. Recomendaciones .....	19
1.9. Justificación .....	20

1.10. Principales definiciones.....	21
1.10.1 Clima laboral.....	21
1.11. Alcances y limitaciones .....	25
<b>1.12. Cronograma.....</b>	<b>26</b>
<b>Capítulo II: Marco Teórico .....</b>	<b>28</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	28
2.1.1. <i>Características de la cultura organizacional</i> .....	29
2.1.2. <i>Clima organizacional</i> .....	31
2.1.3. <i>Normas Organizacionales</i> .....	31
2.1.4. <i>Valores Empresariales</i> .....	32
2.1.5. <i>Filosofía organizacional</i> .....	33
2.2. Bases teóricas de las variables y/o tópicos .....	33
2.2.1. <i>Clima laboral</i> .....	33
2.2.2. <i>La motivación</i> .....	34
2.2.3. <i>Factores que determinan el clima laboral</i> .....	35
<b>Capítulo III: Marco Referencial .....</b>	<b>38</b>
3.1 Reseña Histórica.....	38
3.2 Filosofía Organizacional.....	42
3.2.1 Misión .....	42
3.2.2 Visión.....	43
3.2.3 Principios y Valores .....	43
3.3 Diseño Organizacional .....	45

3.4 Productos y/o Servicios.....	45
3.5 Diagnóstico Organizacional.....	46
<b>Capítulo IV Resultados .....</b>	<b>47</b>
4.1. Marco metodológico.....	47
4.1.1. Tipo y diseño de la investigación .....	47
4.1.2. Población .....	48
4.1.3. Muestra.....	48
4.1.3.1. Tipos de muestreo estadístico .....	49
4.1.4 Técnicas e instrumentos de investigación .....	51
4.1.4.1. Observación.....	51
4.1.4.2. Entrevista.....	51
4.1.4.3. Análisis de documentos .....	52
4.1.4.4. Encuesta.....	52
4.1.5. Análisis e interpretación de datos.....	52
<b>Capítulo V. Sugerencias .....</b>	<b>68</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>69</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>70</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>81</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Diagrama de Gantt – Actividades a realizar desde Julio 2022 – diciembre 2022 .....	26
<b>Tabla 2</b> Diagrama de Gantt - Actividades a realizar desde enero 2023 – julio 2023.	27
<b>Tabla 3</b> Lo que espera de su trabajo.....	57
<b>Tabla 4</b> Oportunidades de crecimiento profesional .....	58
<b>Tabla 5</b> Decisiones justas .....	59
<b>Tabla 6</b> Objetivos de la empresa.....	60
<b>Tabla 7</b> Relación con compañeros de trabajo .....	61
<b>Tabla 8</b> Carga laboral .....	62
<b>Tabla 9</b> Retribución al esfuerzo laboral .....	63
<b>Tabla 10</b> Capacitaciones .....	64
<b>Tabla 11</b> Incentivos y reconocimientos al rendimiento laboral.....	65
<b>Tabla 12</b> Distribución de las funciones de secretaría .....	66

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Estructura Organizacional de la Universidad de Guayaquil .....	45
<b>Figura 2</b> Matriz FODA.....	46
<b>Figura 3</b> Encuesta realizada a los trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Página 1 .....	54
<b>Figura 4</b> Encuesta realizada a los trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Página 2 .....	55
<b>Figura 5</b> Encuesta realizada a los trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Página 3 .....	56
<b>Figura 6</b> Lo que espera de su trabajo .....	57
<b>Figura 7</b> Oportunidades de crecimiento profesional.....	58
<b>Figura 8</b> Decisiones justas.....	59
<b>Figura 9</b> Objetivos de la empresa .....	60
<b>Figura 10</b> Relación compañeros de trabajo .....	61
<b>Figura 11</b> Carga laboral.....	62
<b>Figura 12</b> Retribución del esfuerzo laboral .....	63
<b>Figura 13</b> Capacitaciones .....	64
<b>Figura 14</b> Incentivos y reconocimientos al rendimiento laboral .....	65
<b>Figura 15</b> Distribución de las funciones de secretaría.....	66

## **Índice de Fotos**

**Foto 1** Fotos del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, módulo 1 81

**Foto 2** Fotos del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, módulo 2 81

**Foto 3** Fotos del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, módulo 3 82

**Foto 4** Fotos del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, módulo 4 82

## Resumen

Cuando se piensa en el lugar de trabajo es posible que no se tenga en cuenta el ambiente, pero puede desempeñar un papel importante en lo felices y productivos que sean los empleados. El clima del lugar de trabajo viene determinado por una serie de factores, como las expectativas y normas establecidas por la dirección, el respeto entre los miembros del equipo y la cultura general de la empresa.

La dirección fija las expectativas y normas, incluidas las expectativas de rendimiento y los objetivos estratégicos. Esto es esencial porque ayuda a garantizar que todos los empleados trabajan por el mismo objetivo, creando un sentido de propósito y dedicación al trabajo. Esto, a su vez, puede hacer que los empleados se sientan motivados y dedicados al trabajo.

El respeto entre los miembros del equipo es también un factor fundamental para determinar el clima del lugar de trabajo. Las relaciones respetuosas entre los miembros del personal pueden ayudar a fomentar un entorno de colaboración y trabajo en equipo, haciendo que todos se sientan incluidos en el equipo. Esto puede mejorar la productividad y la moral en general.

Por último, la cultura general de la empresa puede tener un gran impacto en el clima del lugar de trabajo. Una empresa con una cultura positiva y orientada al trabajo en equipo puede tener más probabilidades de contar con una plantilla feliz y productiva. En cambio, una empresa con una cultura negativa y divisiva puede generar un ambiente de trabajo tenso e improductivo.

## **Abstract**

When you think about the workplace, you may not consider the environment, but it can play a big role in how happy and productive your employees are. The workplace climate is determined by a number of factors, including expectations and standards set by management, respect among team members, and the overall company culture.

Management sets expectations and standards, including performance expectations and strategic objectives. This is essential because it helps ensure that all employees are working towards the same goal, creating a sense of purpose and dedication to work. This, in turn, can make employees feel motivated and dedicated to work.

Respect among team members is also a fundamental factor in determining the climate of the workplace. Respectful relationships among staff members can help foster an environment of collaboration and teamwork, making everyone feel included in the team. This can improve productivity and overall morale.

Lastly, the overall company culture can have a big impact on the climate of the workplace. A company with a positive, team-oriented culture may be more likely to have a happy and productive workforce. In contrast, a company with a negative and divisive culture can create a tense and unproductive work environment.

## Introducción

Posterior a sobrevivir a la pandemia COVID-19 acontecida en el año 2020, donde la población mundial fue disminuida en gran escala por este virus, habiendo perdido familiares, amigos, conocidos etc. Nos tuvimos que adaptar a una nueva normalidad en las diferentes actividades diarias como; salud, trabajo, estudios, economía, la manera de socializar, habiéndose formado nuevas formas de trabajo y de aprendizaje diferentes a las presenciales ya acostumbradas, tal es el caso del trabajo de manera remota o teletrabajo y de los estudios on line.

La Jefatura de Activos Fijos al ser parte de la más grande Universidad del Ecuador y tener a cargo los bienes institucionales, tuvo que afrontar la responsabilidad de la verificación y codificación física de los bienes, obligando a determinados funcionarios de esta Unidad a asistir de manera híbrida, lo que acarreo malestar en los funcionarios ya que no todos tenían que ir físicamente debido a que una parte hacia teletrabajo, algunos funcionarios se reportaban con COVID por ende se extendían los respectivos permisos médicos, el temor del contagio del virus, el estrés del momento etc., ocasionaron la acumulación del trabajo, lo que afecto en gran magnitud el clima laboral de esta área.

Considerando los parámetros antes expuestos, con el estudio de los factores que determinaron el clima laboral en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, se realizaron las sugerencias respectivas basadas en elementos importantes como; la comunicación asertiva, reconocimiento laboral, un buen ambiente de trabajo, equipos adecuados, equidad y capacitación continua, etc., los que una vez que sean aplicados se podrá ejecutar los correctivos para mejorar el clima laboral entre el personal de la Jefatura de Activos Fijos.

## **Capítulo I: Antecedentes de Estudio**

### **1.1 Título del tema:**

“Estudio de los factores que determinan el clima laboral en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador en el periodo 2022 – 2023”

### **1.2. Planteamiento del Problema**

La crisis actual por la que atraviesa el país debido a la pandemia que se presentó a partir del año 2020 dio paso a la inestabilidad laboral en los diferentes sectores, no solamente de manera local sino internacional debido a que los efectos de esta han causado recesión que inició con el desempleo, aumentando los índices de pobreza que ya atravesaba cada país.

Fue un impacto directo para aquellas personas que dependían del comercio y que generaban sus ingresos a diario para cubrir las necesidades básicas en el hogar. Además de las personas que trabajaban en dependencia quienes observaron directamente la reducción de personal y en muchos casos el cierre de grandes empresas que no pudieron hacer frente a la situación.

Muchos negocios tuvieron que reducir el personal delegando varias funciones a un mismo trabajador, lo cual no implicaba ningún aumento salarial sino sobrecarga laboral. Por lo cual ellos se vieron en la necesidad de desempeñar diferentes roles dentro de la empresa a fin de mantener su trabajo, aun así, eso no garantizaba la estabilidad laboral ya que los problemas eran grandes sumado a otros factores como la competencia desleal que esperaban la oportunidad para obtener ese empleo.

La Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura menciona sobre el impacto que tendrá la nueva enfermedad por coronavirus en donde

destaca que existen diferentes maneras de influir en la economía mundial (Organización de las Naciones Unidas, 2019).

La Organización Internacional del Trabajo indicó que a inicios del año 2021 la cantidad de horas trabajadas había aumentado, lo cual dio ciertas esperanzas en la población, pero actualmente esa actividad se ha estancado porque los efectos han sido profundos en los países que dependen en gran medida del comercio internacional y las restricciones que tienen para frenar los contagios. Se puede referenciar que “Europa y Asia Central registraron una menor disminución de horas trabajadas con solo 2,5% África, América y los Estados Árabes, con descensos de 5,6%, 5,4% y 6,5% respectivamente” (Naciones Unidas, 2021).

Según los datos obtenidos por la CEPAL y la OIT en el 2020, se estimó que el empleo en la parte comercial, en cadenas de restaurantes, hoteles, manufactura, turismo fueron los más afectados a diferencia del sector farmacéutico, agropecuario y las grandes cadenas de supermercados quienes fueron favorecidos en la venta de productos de primera necesidad, así como alimentos y medicinas aumentando así sus ganancias por la alta demanda de productos (Torres Torres, Bernal Álava, & Peñafiel Moncayo, 2021).

En la ciudad de Guayaquil varios negocios de prestigio no pudieron subsistir frente a esta problemática, entre ellos se puede referenciar el restaurante la Canoa, el Cantonés, el gran Chef, el Colonial, entre otros que tenían muchos años de existencia; por lo que varios negocios se vieron en la necesidad de recortar personal, acogerse al teletrabajo y a reducir la jornada laboral. El gobierno adoptó como una de las medidas para la reactivación económica, nuevos modelos de contratación, lo cual

no fue de total agrado por parte de los trabajadores, pero no tuvieron opción, por lo cual se estableció dicha modalidad.

En el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, durante la pandemia fueron afectados en varios puestos de trabajo, predominando en aquel entonces el teletrabajo lo cual permitió que no se paralice por completo las actividades que surgían en ese departamento. Por otra parte, una de las consecuencias que sufrió este departamento fue la reducción de personal, acumulación de trabajo, reportes de contagios por COVID 19 de algunos trabajadores, y malestar en el clima laboral debido a la tensión que se vivía en el momento. Posterior a esto, en la universidad de Guayaquil se reintegran al trabajo presencial en su jornada habitual, pero con una reducción de personal y sobrecarga de trabajo, lo cual en la actualidad repercute en el desempeño y clima laboral, por lo cual es necesario plantear soluciones que ayuden a mejorar esta problemática que no sólo afecta de manera personal sino también en la productividad del departamento.

### **1.3. Formulación del Problema**

¿Cuáles son los factores que inciden en la existencia de un inadecuado clima laboral en los trabajadores del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador en el periodo lectivo 2022 – 2023?

¿El ambiente laboral que existe actualmente en el departamento es el adecuado para el desarrollo de las actividades diarias?, ¿en qué manera influye en el trabajo el clima laboral?, ¿el exceso de trabajo surge debido al bajo rendimiento laboral o la falta de motivación por parte del personal?, ¿es necesario realizar algunos cambios para mejorar la situación actual?

## **1.4. Hipótesis de la investigación**

### **1.4.1. Hipótesis general**

El clima laboral interfiere en el eficiente desempeño de los trabajadores del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador en el 2022.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- La sobrecarga de trabajo afecta el normal desenvolvimiento de las actividades que se desarrollan dentro del departamento.
- La falta de comunicación influye en la productividad y las relaciones externas que atiende el departamento.
- La falta de incentivos genera desmotivación y bajo rendimiento laboral.

## **1.5. Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo general**

Incrementar la productividad a través de reconocimientos al trabajo realizado para facilitar la comunicación asertiva y mejorar la gestión de los procesos internos del departamento

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Mejorar la comunicación entre los miembros del departamento.
- Incrementar el interés de los miembros del departamento a través del reconocimiento de su desempeño.
- Distribuir equitativamente la carga laboral y rotar funciones entre los miembros del departamento.

## **1.6. Metodología**

La presente es una investigación de campo debido a que se realizó recabando información directamente en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, a través de técnicas como la encuesta, entrevista y análisis de documentos. Es de tipo no experimental, ya que no existe manipulación de variables de estudio y el diagnóstico de la situación es para dar solución al problema.

### **1.6.1. Métodos de investigación**

En la presente investigación realizada en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, se utilizaron los siguientes métodos de investigación: Método inductivo, método deductivo y método sintético.

### **1.6.2. Método inductivo**

El método inductivo parte de las premisas específicas para generar conclusiones generales. En este sentido la inducción funciona haciendo amplias generalizaciones que se apoyan en observaciones específicas, esto se debe a que en el razonamiento inductivo las premisas proporcionan la evidencia que da a la conclusión su veracidad (Significados.com, 2022)

La inducción sigue una serie de pasos, comienza con la observación de ciertos hechos que se registran, analizan y comparan, luego clasifican la información recibida creando patrones y generaliza para derivar explicaciones o teorías de todo lo anterior. La inducción es el método más utilizado en la ciencia, por un lado, es un método relativamente flexible y por otro es adecuado para la exploración. Este método se utiliza principalmente para formar teorías e hipótesis.

El método inductivo es importante porque permite llegar a una proposición de casos particulares, lo cual consiste en la recolección de datos específicos y su análisis

para crear teorías o hipótesis. Cuando se habla del razonamiento inductivo se entiende que la verdad de las premisas es un apoyo, pero más no garantiza la conclusión de un tema. El método inductivo es importante porque permite llegar a conclusiones generales a partir de casos particulares, lo cual es útil en el trabajo científico y en la creación de teorías o hipótesis. Además, que el razonamiento inductivo es una herramienta útil para llegar a conclusiones a partir de la observación de casos particulares. (Arrieta, 2018)

### **1.6.3. Método deductivo**

La deducción es una estrategia de inferencia utilizada para sacar conclusiones lógicas a partir de un conjunto de premisas o principios. En este sentido es el proceso del pensamiento, el que pasa de lo general (ley o principio) a lo particular (fenómeno o hecho concreto).

Según el método inductivo, la conclusión reside en las premisas enunciadas, es decir, la conclusión es su resultado. (significados.com, 2022). El método deductivo es una herramienta fundamental en la investigación científica porque consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales, infiriendo premisas a partir de preconceptos y sacar conclusiones a partir de reglas o leyes universales. El razonamiento deductivo es uno de los razonamientos más empleados en la vida cotidiana y es fundamental para la formulación de ciertos tipos de lógica. (Pearson, 2021)

En conclusión, el método deductivo es una herramienta fundamental en la investigación científica porque permite utilizar tanto el método deductivo como el método inductivo para de esa manera llegar al conocimiento científico, lo cual consiste en resultados rigurosos y confiables. (Pearson, 2021)

#### **1.6.4. Método sintético**

La síntesis es un proceso de pensamiento analítico que intenta reconstruir un evento de forma resumida, utilizando los elementos más importantes que ocurrieron durante un evento. En otras palabras es lo que permite a las personas hacer resúmenes de lo que saben o conocen.

Sintetizar es un proceso mental que pretende comprimir la información que se retiene en la memoria. Este proceso sirve para identificar todo lo que se sabe y se extrae de algo, es decir las piezas y los detalles más importantes, de esta forma esas partes se pueden reintegrar para crear una versión más corta que pueda expresar lo más importante de la misma. Es un proceso que abstrae la esencia del conocimiento de una manera organizada y propositiva, por lo tanto, puede profundizar su conocimiento repitiendo sólo lo que vale la pena repetir en lugar de un todo lo que se sabe de algo.

En este sentido, (Mejia Jervis, 2020) menciona en su artículo que “Friedrich Engels afirmaba que el análisis es esencial para la existencia del método sintético, ya que permite abarcar la totalidad de lo conocido y únicamente tomar aquello de mayor relevancia e integrarlo para expresar la misma idea de forma más concisa”.

El método sintético es un proceso de razonamiento científico que busca resumir los aspectos más relevantes de un proceso. Este método es de mucha utilidad en procesos muy complejos, donde es necesario tener claro lo más importante. Aprender a sintetizar es de especial interés para la investigación para la investigación, ya que permite reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar durante dicho suceso. (Jervis, 2020)

El método sintético se construye en base a unos conocimientos y una metodología que analizan y describen dichos métodos, señalando sus recursos y limitaciones, dejando claro sus consecuencias. Este método busca la verdad a través de lo esencial y su premisa principal es la ciencia. El análisis es el medio que utiliza el método sintético para alcanzar su objetivo, y utiliza un método que permite realizarlo de forma ordenada y con un protocolo de actuación.

### **1.7. Conclusiones**

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta se puede observar que los trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la universidad de Guayaquil, no se sienten de todo a gusto con el clima laboral que en el que se desenvuelven, ya que muchos de ellos han manifestado que no hay buena comunicación en la toma de decisiones por parte de su jefe, además de la sobrecarga laboral no es distribuida equitativamente, que no siempre sienten su esfuerzo es reconocido o incentivado, además de no estar de todo acuerdo con desempeñar funciones de secretaría. (Arias E. , 2021)

### **1.8. Recomendaciones**

Posterior al análisis de los resultados es importante tomar en cuenta algunas recomendaciones para mejorar el ambiente organizacional: (Ministerio de Trabajo, 2018)

- Realizar capacitaciones y charlas sobre la comunicación asertiva a fin de que el personal pueda integrarse a trabajar en equipo mirando hacia un mismo objetivo y corrigiendo la relación entre jefes y subordinados. (Moreno, 2022)

- Motivar al personal mediante incentivos y reconocimientos, que no siempre tienen que ser precisamente económicos, pero que dan motivación al esfuerzo realizado.
- Revisar el trabajo delegado a fin que se distribuya equitativamente entre todos los empleados hasta que se contrate la nueva vacante para secretaría.
- Fomentar concursos de mérito y oposición dentro del departamento de Activos Fijos.
- Organizar cronogramas de salidas para la integración del equipo, donde se analicen las fortalezas y debilidades que tienen los mismos.
- Incrementar un buzón de sugerencias donde se le dé la atención debida y se tomen correctivos para mejorar el clima organizacional.

### **1.9. Justificación**

La necesidad de estudiar el clima laboral surge de la falta de motivación de los empleados del departamento de Activos Fijos de la universidad de Guayaquil, Ecuador, ya que en reiteradas ocasiones han manifestado que se sienten insatisfechos con su salud psicológica, física y material. Muchas veces la falta de comunicación sumado al estrés por sobrecarga de trabajo, hace que los empleados disminuyan su desempeño y productividad, afectando así al ambiente laboral y en gran medida a los clientes o a personal externo a quienes dirigen sus esfuerzos. (Corbin, 2017)

El MSP del Ecuador hizo hincapié en la importancia de promover la salud e igualdad en los trabajadores (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019), las disposiciones que contiene dicho documento de Política Nacional de Salud en el Trabajo tiene por objetivo promover y reglamentar medidas que sean adoptadas en los lugares de trabajo a fin de reducir los daños provocados a la salud de sus

empleados, ya que se ha comprobado científicamente que en la actualidad clima laboral está afectando directamente a la salud de los mismos. Por lo cual es necesario realizar un trabajo de investigación en el departamento de Activos Fijos, en el periodo 2022 -2023, ya que frecuentemente están expuesto a un tenso clima de trabajo por diferentes motivos como son la falta de comunicación, el poco personal, el exceso de trabajo, entre otros, siendo necesario buscar alternativas que ayuden a mejorar la productividad y las relaciones internas y externas que maneja esta área. Es importante plantear estrategias como incentivos, reconocimientos, charlas, una mejor distribución del trabajo, entre otros para mejorar la situación actual del departamento.

## **1.10. Principales definiciones**

### **1.10.1 Clima laboral**

El clima o ambiente organizacional, se define al conjunto de actividades diarias que se realizan dentro de una empresa, lo cual está relacionado directamente a la satisfacción que sienten los empleados en su entorno laboral, lo cual influye en las experiencias positivas o negativas que tengan ellos dentro de su trabajo.

En este sentido cabe recalcar el impacto positivo que genera un ambiente de trabajo confortable, lo cual promueve la integración y reduce el potencial de conflictos internos, y sobre todo mejora la productividad aumentando así la satisfacción de los empleados y la identificación laboral. (UNIR- La Univeridad en Internet, 2021)

Un clima laboral positivo es fundamental para mejorar la productividad de una empresa, además que mejora la retención de talentos lo cual ocasiona que la empresa se rentable. Un ambiente positivo genera un crecimiento de ventas, lo cual impulsa la fidelización no sólo del cliente sino también del empleado. Para crear un entorno laboral positivo, es importante fomentar la motivación laboral y la transparencia. La motivación laboral es clave para que el trabajador se encuentre incentivado y se sienta

realizado. Mientras que la transparencia es clave para generar confianza en ñlos empleados, además es importante establecer sistemas de recompensas que ayuden a mejorar el clima laboral. (Andrés, 2019)

En conclusión, para fomentar un clima laboral positivo es esencial que se promueva la motivación laboral, la transparencia, la flexibilidad y autonomía, crear espacios de retroalimentación constante, y proporcionar herramientas intuitivas y tecnológicas que ahorren tiempo.

### **1.10.2 Comunicación asertiva**

Es la comunicación donde le permite hablar con calma, respeto y expresar lo que usted quiera decir sin herir los sentimientos de otras personas, es mantenerse firme, y respetar las ideas ajenas y las ideas propias. Esto no significa que siempre esté de acuerdo con las argumentaciones de otros individuos, pero al ser asertivo debe ser claro, breve y concreto y disculpase si es necesario. (González Alonso, 2021)

Las personas asertivas son capaces de expresar sus sentimientos y problemas, pero también son capaces de asumir responsabilidades y posibles errores cometidos durante la jornada de trabajo. La comunicación asertiva permite que tanto compañeros de trabajo como autoridades puedan señalar y felicitar cualquier logro que se pueda alcanzar durante el trabajo, lo cual consecuentemente permitirá mejorar el clima laboral. (Escuela Mediterránea De Psicología, 2023)

La comunicación asertiva es una habilidad social que desarrollan las personas para dar opiniones y valoraciones evitando confrontaciones y palabras descalificadoras, por lo tanto, la comunicación asertiva se no es lo que se dice sino cómo se lo dice. Es importante entablar relaciones interpersonales buenas, no sólo en el diario de nuestra vida sino también en el ámbito laboral. Ser una persona asertiva

significa expresar ideas, opiniones, sentimientos, o decisiones de manera clara, concisa, honesta y firme. (VDC Internacional, 2022)

En el trabajo, la comunicación asertiva es muy necesaria para entenderse, evitando así los problemas o malentendidos que pueden generar trabas dentro de proyectos u objetivos. La comunicación asertiva permite que las personas puedan sentir más confianza para comunicar sus necesidades, deseos u opiniones.

### **1.10.3 Incentivos y Reconocimientos**

Los incentivos y reconocimientos hacia el personal que labora en una empresa, es una forma de recompensar el desempeño y esfuerzo realizado, para lo cual involucra el compromiso de servicio por parte del trabajador, y aumenta su motivación personal fomentando su positivismo entre compañeros que aspiran alcanzar logros. Existen varios tipos de incentivos, que no únicamente tienen relación directa con la remuneración salarial, pero que ayudan a mantener firmes los objetivos tanto del trabajador como de la empresa, entre ellos se puede citar: reconocimientos, premios, diplomas, incentivos de servicios tales como acumulación de puntos, canastas, guardería, gimnasio, capacitaciones, flexibilidad horaria, pins de reconocimiento, trofeos, entre otros. (Morales, 2022)

Como ya se ha mencionado, las formas de incentivar y reconocer a los empleados para motivarlos en su lugar de trabajo son muchas. Los incentivos pueden ser monetarios o no monetarios. Una de las más comunes es que la recompensa incluya regalos de gratitud por la puntualidad y diligencia, celebración de hitos de los empleados y reconocimiento de empleados comprometidos con su trabajo. (Devi, 2022)

#### **1.10.4 Capacitaciones**

Las capacitaciones son fundamentales dentro de las empresas porque ayudan a la realización de tareas y proyectos, ya que mediante aquello los empleados adquieren habilidades, herramientas y actitudes para ponerlas en práctica al momento de interactuar en su espacio laboral. Las capacitaciones fortalecen y afianzan conocimientos, brindan seguridad y fomentan el crecimiento profesional del trabajador. (Cofide Capacitación Empresarial, 2021)

No olvidar que ofrecer salarios competitivos también es una forma efectiva de motivar a los empleados, lo cual también apunta a que se establezcan metas diarias y se enfoquen en nuevas estrategias efectivas que generen posicionamiento y rentabilidad empresarial. (Britix24, 2022)

La capacitación del personal en una empresa es muy importante por varias razones. En primer lugar permite a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y conocimientos para que puedan realizar correctamente sus tareas de manera mucho más eficiente que lo habitual. Además, la capacitación continua ayuda a los empleados a planificar y mejorar su trabajo. Por otro lado, la capacitación también ayuda a integrar y estructurar los procesos de la empresa, que permite conservar y transmitir el conocimiento. En resumen, la capacitación del personal es esencial para mejorar la eficiencia y rentabilidad de la empresa, así como para el desarrollo profesional de los empleados. (Adecco, 2020)

#### **1.10.5 Propuesta de mejora**

Entre las acciones que tomarán en cuenta para mejorar el clima laboral del departamento de activos Fijos de la universidad de Guayaquil está las capacitaciones al personal sobre temas de comunicación asertiva, la correcta distribución del trabajo,

la fomentación de los valores humanos para la sana convivencia, fomentar la creación de concursos de mérito y oposición dentro del departamento, organizar cronograma de salidas para la integración y fortalecimiento del personal, análisis FODA, y la aplicación de incentivos y reconocimientos a la labor realizada.

### **1.11. Alcances y limitaciones**

Esta investigación se la realizó en el Ecuador, dentro del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, durante el periodo 2022, con el objetivo de mejorar los factores que intervienen en el clima laboral del departamento en mención. Se propuso un cronograma de las actividades a realizarse para cumplir con los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación.



**Tabla 2 Diagrama de Gantt - Actividades a realizar desde enero 2023 – julio 2023**

Actividades	Fecha inicio	Fecha Fin	Enero 2023					Febrero					Marzo				Abril				Mayo					Junio			Julio 2023					
			Semana 27	Semana 28	Semana 29	Semana 30	Semana 31	Semana 32	Semana 33	Semana 34	Semana 35	Semana 36	Semana 37	Semana 38	Semana 39	Semana 40	Semana 41	Semana 42	Semana 43	Semana 44	Semana 45	Semana 46	Semana 47	Semana 48	Semana 49	Semana 50	Semana 51	Semana 52	Semana 53	Semana 54	Semana 55	Semana 56	Semana 57	Semana 58
			del 02 al 06	del 09 al 13	del 16 al 20	del 23 al 27	del 30 al 03	del 30 al 03	del 06 al 10	del 13 al 17	del 20 al 24	del 27 al 03	del 06 al 10	del 13 al 17	del 20 al 24	del 27 al 31	del 03 al 07	del 10 al 14	del 17 al 21	del 24 al 28	del 01 al 05	del 08 al 12	del 15 al 19	del 22 al 26	del 29 al 02	del 05 al 09	del 12 al 16	del 19 al 23	del 26 al 30	del 03 al 07	del 10 al 14	del 17 al 21	del 24 al 28	del 31 al 04
Ejecución de la capacitación	Semana 24	Semana 29	■	■	■																													
<b>Distribución del trabajo</b>																																		
Revisión del trabajo de secretaría	Semana 30	Semana 31				■	■																											
Distribución equitativa del trabajo	Semana 32	Semana 32					■																											
Gestionar vacante de secretaría	Semana 33	Semana 33						■																										
Entrevistas con aspirantes	Semana 34	Semana 36							■	■	■																							
Selección del personal idóneo para el cargo	Semana 37	Semana 37									■																							
<b>Incentivos y reconocimientos</b>																																		
Validar los tipos de incentivos	Semana 38	Semana 39										■	■																					
Socializar con los trabajadores	Semana 40	Semana 40											■																					
Observación y análisis del desempeño	Semana 41	Semana 44												■	■	■	■																	
Entrega de incentivos y reconocimientos	Semana 45	Semana 45																	■															
<b>Integración del personal</b>																																		
Elaboración del cronograma	Semana 46	Semana 46																			■													
Elaboración de actividades para la integración	Semana 47	Semana 48																				■	■											
Solicitar ideas o propuestas para el buzón de sugerencias	Semana 49	Semana 50																					■	■										
Ejecución de la salida	Semana 51	Semana 51																						■										
Revisión del buzón de sugerencias	Semana 51	Semana 51																							■									
<b>Conclusiones y recomendaciones</b>																																		
Elaboración de informe de resultados	Semana 52	Semana 53																								■	■							
Presentación del informe	Semana 54	Semana 55																										■	■					
Retroalimentación de resultados	Semana 56	Semana 58																												■	■	■		

**Fuente:** Trabajadores del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

## **Capítulo II: Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

El clima organizacional tiene sus inicios de que los seres humanos viven en ambientes complejos y variantes, por el cual las organizaciones están integradas por personas, grupos y colectividades que producen diferentes comportamientos y estos afectan al entorno (Ganga, Piñones, & Saavedra, 2015).

El clima organizacional se refiere al nivel de satisfacción que siente el empleado dentro de la organización, aspecto que da mucho que pensar en el mundo empresarial, por lo que cabe señalar que la motivación constante conduce a mejores personas, más compromiso, no solo con la empresa sino consigo mismo (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019).

En este sentido, Elton Mayo fue la primera persona en centrarse en este tipo de formación en una fábrica de telas de Filadelfia entre 1923 y 1924. El problema que investigó fue el exceso de personal de un departamento donde él trabajó, que era particularmente monótono y estresante. Durante el corto tiempo que estuvieron allí, los empleados cayeron en un estado de depresión y desesperación, posteriormente se enojaron y renunciaron sin ningún motivo. Lo que se logró detener la ola de despidos a través de varios proyectos de pago de incentivos (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019).

En varios estudios realizados y presentados por investigadores que estudian el clima organizacional, se han encontrado como un facilitador de aspectos interconectados tales como la estructura con el bienestar o rendimiento en el trabajo. Por ejemplo, dar autonomía a los colaboradores y vincular con los

desempeños a los proyectos de compensación, determinan en la satisfacción de los empleados y en las cosas que hacen (Ramos Moreno, 2012).

Otros estudios muestran resultados que entrelazan el clima organizacional con la productividad, estos dos términos con la eficacia organizacional de una empresa. También, el clima organizacional se relaciona con el comportamiento individual y las características organizacionales (Brunet, 2011).

Las siguientes investigaciones muestran información relevante sobre la variable Clima Organizacional:

Salvador Juarez-Adauta (2012), menciona que las relaciones entre los miembros de un grupo u organización y su conocimiento mutuo juegan un papel clave en las percepciones del clima de trabajo. Son esquemas colectivos de conocimiento, establecido a través de las interacciones desarrolladas en las practicas organizacionales.

Según Annia Iglesias y Zania Sánchez (2015), el clima organizacional es considerado un embudo por lo cual pasan los objetivos de una organización, que al percibirlos crean un clima determinado que afecta la motivación y el comportamiento produciendo consecuencias para la organización.

José Miguel Álvarez (2001) menciona que “el desarrollo de la cultura organizacional permite a los integrantes de la organización ciertas conductas e inhiben otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización”

### ***2.1.1. Características de la cultura organizacional***

“Este movimiento de desarrollo organizacional, surgió a partir de 1962 como un complejo conjunto de ideas respecto al hombre, de la organización, y

del ambiente, orientado a propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades” (SEGREDO PÉREZ, GARCÍA MILIAN, LEÓN CABRERA, & PERDOMO VICTORIA, 2016)

Muestra la manera como cada grupo de personas aprendió a manejar su ambiente. Es un conjunto de prejuicios, creencias, comportamientos, historia, mitos, metáforas y otras ideas que al unirse representan el modo particular de laborar y funcionar de una organización (Chiavenato, 2011, pág. 73). Las características de una cultura organizacional son: regularidad en los comportamientos observados; normas; valores predominantes; filosofía; reglas

A partir de este análisis se puede indicar que la cultura organizacional es un conjunto de normas, ideologías, políticas y valores que rigen en una institución y que le dan una identidad a la misma. La cultura organizacional se origina con la creación de la empresa o negocio, a partir de la alianza de los primeros socios y demás personas que se suman para alcanzar los objetivos comunes. La cultura organizacional se transmite a los empleados a través de distintas formas como el comportamiento de los líderes, las políticas de la empresa y las prácticas diarias. (recuperado Enciclopedia Humanidades , 2023)

Existen diferentes tipos de cultura organizacional, entre las cuales sobresalen una cultura fuerte y otra débil. La cultura se conforma de diferentes características, entre las que destacan la misión, visión y sus valores; el liderazgo, la comunicación, trabajo en equipo, innovación, compromiso y responsabilidad social. (Fernanda, 2023)

La cultura organizacional es importante porque permite a los empleados entender la misión y los valores de la empresa, lo que les ayuda a tomar decisiones y a trabajar de manera efectiva, además si una estructura organizacional es sólida, esto puede ayudar a atraer y retener a los empleados, mejorando la imagen empresarial. (Universidades de México, 2022)

### **2.1.2. Clima organizacional**

Cada característica se presenta con distintos grados y conflictos. Para comprender mejor las características culturales de cada organización, se puede destacar dos tipos extremos dentro de los siguientes parámetros: el estilo tradicional y autocrático o el estilo participativo y democrático

### **2.1.3. Normas Organizacionales**

El código organizativo establece políticas, normas y principios de la empresa en relación con diversos aspectos. Por ejemplo, una norma o un reglamento puede referirse al salario del trabajador o a los incentivos monetarios que tiene el mismo, puede referirse a la conducta o comportamiento de ese empleado, dando ideas claras sobre su vestimenta o presentación personal, si usa o no uniforme, también puede referirse a procedimientos operativos que deben realizar, como así también puede describir la misión y visión de la empresa, con el objetivo de establecer normas que permitan el correcto funcionamiento de la organización. (bizneo blog, s.f.)

Las normas organizacionales son reglas y políticas que rigen el comportamiento y las actividades de una organización. Estas normas deben ser formalmente plasmadas en documentos escritos que ofrezcan claridad de lo que se pretende regular. Las normas organizacionales deben ser respetadas

por todos los integrantes de la organización. Las normas organizacionales son específicas y hay que seguirlas porque ajustan conductas, tareas o actividades de todos los miembros de la organización, lo cual persigue un objetivo empresarial en común. (Medina, 2012)

#### **2.1.4. Valores Empresariales**

Compromiso y voluntad de priorizar los intereses de la organización sobre los intereses personales. Dedicar su mayor esfuerzo personal a consecución de los objetivos de la empresa. En la dimensión general, la libertad económica tiene prioridad y la libertad es el valor a desarrollar, creatividad, autoafirmación, solidaridad, cooperación, humanismo extremo.

En el desarrollo y aprendizaje organizacional, voluntariamente se hace la mejora continua de un valor, se aprende del fracaso y se aprende del éxito. En el desarrollo y aprendizaje organizacional enfocado a la calidad, se asumen la mejora continua con un valor y la capacitación es una expresión del compromiso organizacional y personal. Aplicar habilidades individuales para mejorar el desempeño organizacional. Evaluar las habilidades de los empleados talentosos. (Sinergia e Innovación, 2015)

Los valores empresariales son importantes por varias razones, en primer lugar, pueden reforzar la imagen de la marca y contribuir a mejorar la percepción del público sobre la empresa. Además, unos valores empresariales sólidos pueden guiar a la empresa en su misión e integrar a los trabajadores para que alcancen el logro de las metas y objetivos empresariales. (María Jesús, 2021)

### **2.1.5. Filosofía organizacional**

Es la que guía el trabajo de la empresa, por consiguiente, guiará el resto del trabajo. Es la misma filosofía la que determina cómo se realiza cada tarea. (HubSpot, 2022) La filosofía de una empresa es un proceso en donde la empresa define sus creencias y valores frente al cómo se deben conducir tanto sus empleados como sus clientes y todo el personal. (Trujillo, 2013)

La filosofía organizacional se refiere al conjunto de ideas, valores principios y objetivos que rigen la vida de una empresa u organización, y que se fundamenta para lograr su óptimo funcionamiento . la filosofía organizacional es importante porque define la misión, visión y valores de la empresa, y ayuda a establecer estrategias para alcanzar los objetivos de la misma. (Euroinnova Business School., 2021)

## **2.2. Bases teóricas de las variables y/o tópicos**

### **2.2.1. Clima laboral**

“Se entiende al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta” (Clerc, Saldivia, & Serrano, 2006)

Se denomina clima laboral “al ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes” (Peralta, 2002)

El clima laboral constituye un gran interés en la psicología organizacional porque implica productividad del recurso humano en ambientes favorables y son indicadores de la calidad de vida en el trabajo (Palma Carrillo, 2000).

### **2.2.2. La motivación**

Según la Real Academia Española indica que es el “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” (Diccionario de la Real Academia Española, 2021).

Los seres humanos crean miles de necesidades, las cuales logran ser ausencia o falta de elementos materiales o necesidades interiores que desean satisfacer. La motivación se convierte en un elemento idóneo para suplir esas necesidades (Peña Rivas & Villón Perero, 2018).

La motivación es un “tema que tiene mucha relevancia en el ámbito laboral, ya que conduce las acciones de las personas conformándose como un elemento esencial que orienta a la persona al realizar una determinada acción al igual que los objetivos que persigue” (García Correa, Londoño Bolívar, & Ortiz Pérez, 2016)

#### **2.2.2.1 Motivación intrínseca**

Es la motivación interna del empleado, es decir que ahí no tiene incidencia la organización puesto que es la satisfacción propia de la persona. (Up Sapin, s.f.). la motivación intrínseca es un tipo de motivación que surge de manera interna en una persona, es decir, es un comportamiento impulsado por un deseo interno o intrínseco. Esto significa que la motivación proviene de la propia persona y no del exterior. La motivación intrínseca se dirige por las

necesidades de exploración, disfrute y pasión que tiene el individuo por las cosas. (Peiró, 2021)

### **2.2.2.2 Motivación extrínseca**

Es la motivación laboral asociada a factores externos del sujeto, por ejemplo, aumento salarial, recibir reconocimientos laborales o premios en público. Es el tipo de motivación en donde la empresa incentiva al empleado de diferentes maneras. (Bello Toribio, & Bustamante Maslucan, 2019, pág. 10)

La motivación extrínseca se refiere a la motivación que proviene de factores externos a la persona, como recompensas o castigos. Es decir, la persona realiza una actividad no porque le guste o le interese, sino porque espera obtener algo a cambio. Motivación extrínseca puede tener efectos positivos o negativos en la persona, dependiendo de la situación. Es decir que este tipo de motivación se guía por incentivos externos, como recompensas o reconocimientos. (Salvador, 2017)

### **2.2.3. Factores que determinan el clima laboral**

Existen cuatro tipos de elementos que influyen en el funcionamiento de un ambiente laboral.

La toma de decisiones es vital ya que consiste en la experiencia que tiene el individuo, deben tomarse sobre una realidad altamente compleja debido a las variables. La experiencia es fundamental y se la obtiene de una manera larga y costosa, cuando más se aprende es a consecuencia de los errores que se cometieron y se aprendió de ellos (Andrade & Ortiz, 2000)

### **2.3. Análisis comparativo de las bases teóricas**

El análisis comparativo es “una estrategia ampliamente utilizada en diversos campos de la ciencia y de la investigación, pues permite establecer relaciones entre dos o más fenómenos de elementos para obtener razones válidas en la explicación de diferencia y semejanzas” (Question Pro, s.f.)

El departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil pretende establecer un estudio de los factores que determinan el clima laboral. Por esta razón se toma como base el trabajo realizado hasta el momento en el departamento junto con lo que se espera alcanzar logrando determinar un mejor clima laboral para que el desempeño laboral pueda mejorar y ser más productivos.

Con la elaboración de este estudio se permitirá establecer los mecanismos que se necesiten para mejorar el desempeño de los colaboradores y que siempre estén predispuestos para entregar lo mejor de cada uno.

### **2.4. Análisis crítico de las bases teóricas**

Es importante determinar los factores que mejoren el clima laboral en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Pues con ello se logrará que exista un mejor ambiente entre los trabajadores y sus administradores.

El clima laboral requiere que se establezcan parámetros que determinen los niveles de trabajo que se debe realizar dependiendo de las actividades encomendadas y mantener los equipos de trabajo que tengan alguna relación para que fluya el proceso para resolver la tarea planteada.

Estos factores son de vital importancia, como la motivación, que, entregándola de una manera oportuna por parte de los jefes inmediatos, se conviertan en incentivos para reconocer el trabajo realizado por sus colaboradores.

## **Capítulo III: Marco Referencial**

### **3.1 Reseña Histórica**

En el año 1867, el Congreso Nacional que estaba a cargo del político escritor Pedro Carbo Noboa, decretó la fundación de la Junta Universitaria del Guayas el 01 de diciembre, quien tenía la facultad de otorgar grados y títulos, por tal motivo se considera esta fecha como la fundación de la Universidad de Guayaquil. En el año 1968 se creó la primera facultad siendo esta la de Jurisprudencia. Luego se atravesó un tiempo de mucha inestabilidad política y la Ley orgánica de Instrucción Pública vuelve a crear la Junta Universitaria de la provincia del Guayas, pero esta vez bajo la presidencia del doctor Francisco de Campos Coello quien hacía de rector en dicha universidad. Para este momento la universidad ya contaba con dos facultades que eran las de Jurisprudencia y la de Medicina y Farmacia que fueron fundadas en el año 1877.

En el mes de diciembre de 1867 se realiza la primera sesión de la Junta Universitaria para otorgar Títulos y Grados iniciando con la carrera de Jurisprudencia. En septiembre de 1868 es creada la Facultad de Jurisprudencia convirtiéndola en la facultad de mayor antigüedad. En noviembre de 1877 se inaugura la Facultad de Medicina en la sala de sesiones del Colegio San Vicente en dónde el Dr. Alejo Lascano Bahamonde es designado Primer Decano. En octubre de 1883, la Universidad de Guayaquil es inaugurada por Pedro Carbo que era Jefe Supremo del Guayas. Aquí las mujeres tuvieron la posibilidad de proseguir los estudios universitarios en las mismas condiciones que los hombres y se permite que los estudiantes participen de la conducción institucional.

En julio de 1885, debido a la Revolución Liberal, la Universidad de Guayaquil asciende de categoría tanto para el pueblo como para el gobierno, por lo cual, se la oficializó como Universidad de Guayaquil.

En mayo de 1899 la junta administrativa emite una resolución que tenía por objetivo promover a los estudiantes de colegio a continuar con sus estudios superiores aún sin haber culminado el bachillerato, lo cual dio solución a las necesidades del momento.

En agosto de 1904 se hace entrega de una Casona que llevó por nombre Pedro Carbo, tenía un estilo renacentista y neoclásica, bajo el rectorado del Dr. Julián Coronel.

En junio de 1920 se hace la donación de un solar en donde se construye el anfiteatro Anatómico Julián Coronel. En junio de 1933 se inaugura la Facultad de Ciencias Matemáticas y Física comenzando sus actividades en la vieja Casona universitaria. Noviembre de 1938 se inaugura la facultad de ciencias económicas como complemento de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, contaba con un total de 119 estudiantes.

En julio de 1942 se inaugura la facultad de Ciencias Químicas. Agosto de 1944 se inaugura las facultades de Ciencias Agrarias y Medicinas Veterinarias que contó con un área de 150 hectáreas de tierra en la ciudad de Milagro para que se cree un centro experimental agropecuario. El 9 de agosto de 1944 se inauguró la facultad de Filosofía, Ciencias y Letras de la Educación funcionando en las aulas del colegio Vicente Rocafuerte.

El 1 de diciembre de 1949 se entrega la ciudad universitaria, ubicada en la rivera opuesta del Estero Salado al noroeste de la ciudad de Guayaquil, que constaba

con 18 edificios en sus planos originales entre unidades académicas, administrativas y un observatorio astronómico.

En febrero de 1958 nace la Facultad Piloto de Odontología como una escuela de la Facultad de Medicina debido a las peticiones que harían los estudiantes a través de la Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador F.E.U.E.

El 20 de abril de 1960 inauguración de la Facultad de Arquitectura, arquitectos y visionarios que trabajaron en la universidad impulsaron la creación ya que la misma era anexa a la Facultad de matemática.

La Facultad de Ingeniería Química se crea a petición de la facultad de Química y farmacia que funcionaba anexa.

El 5 de julio de 1969 inicia la Facultad de Ciencias Naturales como Escuela anexa a la Facultad de Ciencias Químicas en 1943.

El 16 de septiembre de 1971 se crea la Extensión Universitaria en la ciudad de Vinces dependiente de la Facultad de Agronomía y Veterinaria.

El 5 de septiembre de 1972 se inaugura la facultad de Ciencias Administrativas inicialmente se dio en la Facultad de Ciencias Económicas.

Noviembre de 1980 se inauguró la Facultad de Comunicación Social, estuvo anexa a la Facultad de Filosofía, luego permaneció en el Colegio Instituto Coello, luego se gestionó los terrenos en el que está el campus universitario.

Junio de 1981 se inaugura la Facultad de Ingeniería Industrial. En el mismo año se creó la Facultad de Ciencias Psicológicas que inicialmente funcionó en la Facultad de Filosofía y Letras.

Febrero de 1990 se inauguró la Facultad de Educación Física, Deportes y Recreación. (Guayaquil, s.f.)

En 1883 se crea la Universidad de Guayaquil por el Jefe Supremo del Guayas, Pedro Carbo Noboa, en donde el decreto no fue revalidado por la asamblea Constituyente de 1884. El pueblo tenía por costumbre llamar Universidad de Guayaquil a la Junta Universitaria del Guayas, por tal motivo se lo conoce así hasta la fecha.

En el año de 1897 se dictó la Ley que creó formalmente a la Universidad de Guayaquil, con base en lo establecido en la Reforma Universitaria de Córdova del año 1918, cuyo lema de mejorar la Sociedad para que mejore la educación. Así la ciudad de Guayaquil llegó a tener la primera Universidad del Ecuador en donde se cuenta con 18 facultades las cuales ofertan 31 carreras universitarias de pre grado entre carreras cortas, tecnológicas con varias especializaciones, además, de tener extensiones de la universidad en la región costa y Galápagos. También tiene 14 centros de modalidad a distancia, institutos para investigación, institutos superiores de postgrado, laboratorios, grupos de baile, talleres, bibliotecas, comedores para estudiantes y otros servicios para la comunidad.

En la actualidad, la Universidad lleva a cabo varias reformas académicas y también administrativas para impulsar el estudio de nuevas carreras. (Universidad de Guayaquil, s.f.) Con el pasar de los años, la universidad se vio en la necesidad de crear una gerencia administrativa para delegar funciones y brindar un mejor servicio, es así que subyacen varias direcciones y jefaturas de donde surgen los departamentos, entre las jefaturas están dirección financiera, de talento humano, de gestión tecnológica de la información, de infraestructura y obras universitarias y

dirección administrativa quien tiene a cargo varios departamentos entre ellos, control y seguridad, adquisiciones, proveeduría, editorial e imprenta, servicios generales y el departamento de activos fijos. (Universidad de Guayaquil, s.f., pág. 9)

### **3.2 Filosofía Organizacional**

La Universidad de Guayaquil fundamenta su quehacer en las personas a través de la responsabilidad social y del futuro conocimiento científico y de las funciones esenciales de la educación superior, brindando a las nuevas generaciones de estudiantes el acceso a una cultura universal y promoviendo la democracia. Inspira valores como la libertad de expresión, probidad, disciplina, empatía, colaboración, responsabilidad compartida, y honestidad. Tiene como finalidad el bienestar personal y familiar para la participación activa y plena del Ecuador y su región.

Su gobierno, gestión y administración responde a los principios de diversificación, transparencia, respeto a los derechos políticos y democráticos para promover la ciencia, la tecnología y las artes acompañado de responsabilidad en la sociedad, informe de gestión, colaboración en el plan nacional sin obtener ganancias económicas. La universidad es laica, pluralista y su sede principal está ubicada en la ciudad de Guayaquil, mientras que las extensiones se encuentran en distintas ciudades del país las cuales están orientadas al servicio de la comunidad. (ROGOP, 2020)

#### **3.2.1 Misión**

Formar a futuros profesionales con bases en conocimiento científico y compromiso social a través de funciones esenciales de educación, investigación que se vinculen con la sociedad para promover el desarrollo sostenible del país. (Universidad de Guayaquil, s.f.)

### 3.2.2 Visión

Consolidarse como una unidad Educativa con probidad para lograr el reconocimiento de la nación por su calidad, innovación y humanidad, para generar un impacto positivo y trascendental a nivel nacional (Universidad de Guayaquil, s.f.)

### 3.2.3 Principios y Valores

Principios:

**Enaltecimiento de la autonomía:** responsable de las operaciones del día a día, siendo un órgano organizativo importante, lo que le permite la fluidez de pensamiento y gestión. Este principio se refiere a la capacidad de las personas para tomar decisiones, sin ser influenciadas por factores externos. Este principio también se basa en el valor de la libertad y la capacidad de autodeterminación de cada ser humano.

**Promoción de la ética:** Actitudes y comportamiento que generen procesos transparentes e inclusivos y promuevan una cultura de sana convivencia. Este principio indica la importancia de fomentar y mantener altos estándares éticos en el comportamiento profesional.

**Cimentación de la solidaridad y Equidad:** Las relaciones humanas, sociales y organizacionales pasan de la comunicación asertiva a formas y estilos de relación vertical, horizontal y diagonal en la construcción de ambientes de trabajo productivo y en equipo.

**Construcción de la democracia:** Valorar la diversidad multifacética en las relaciones sociales, culturales, políticas y económicas. Fomentando la tolerancia social y respetando las diferencias individuales y grupales.

**Universalidad:** Ser parte de un sistema integrado que vincula todos los procesos subyacentes, como la ciencia, la tecnología, educación y la investigación, con ámbitos, disciplina y dominios nacionales, regionales, continentales y mundiales (Universidad de Guayaquil, s.f.).

Valores

**Democracia:** Nuestra conducta como institución se basa en un sistema de gobierno con principios de representación y convivencia.

**Integridad:** somos consecuentes en todo lo que hacemos y decimos, dentro de los límites de los principios y de la ley.

**Disciplina:** Para lograr nuestros objetivos trabajaremos de forma metódica y persistentemente en todas las acciones que se realizan. Es la capacidad que tiene las personas para poner en práctica principios relativos al orden y la constancia, tanto para la ejecución de tareas como para el comportamiento personal.

**Solidaridad:** Nuestra convivencia diaria está marcada por la mutua cooperación de todas las partes que conforman la universidad de Guayaquil.

**Colaboración:** para la universidad de Guayaquil, el trabajo realizado es de importancia común y lo realizan todos los miembros de la institución.

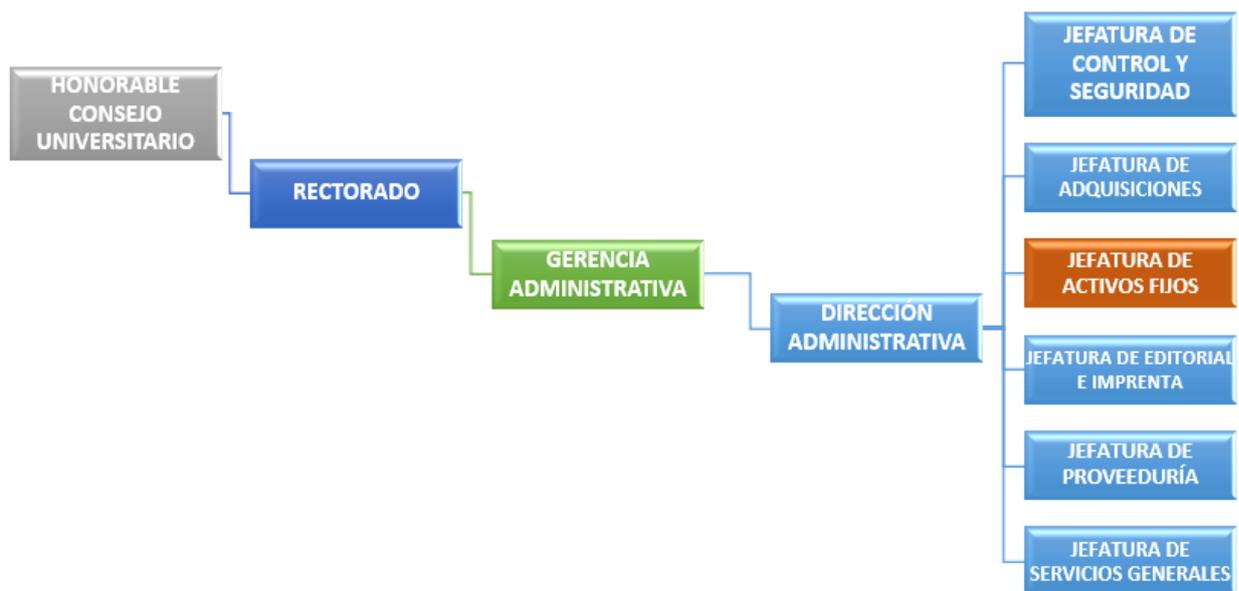
**Corresponsabilidad:** La forma de manifestar el compromiso institucional es que pensemos juntos frente a todas las situaciones que dependen de funciones materiales y procesos adjetivos.

**Honestidad:** referente a nuestro modo de actuar en el desarrollo de todas las actividades académicas, saber actuar con justicia, rectitud, probidad en la comunidad (Universidad de Guayaquil, s.f.).

### 3.3 Diseño Organizacional

La universidad de Guayaquil cuenta con una estructura organizacional formada de manera jerárquica lo cual le permite a cada coordinación o área realizar debidamente las funciones asignadas a cada dirección. Se ha manejado así durante muchos años y se han realizado reajustes en el camino, el objetivo siempre ha sido brindar una mejor atención al usuario. Su estructura es la siguiente:

**Figura 1** Estructura Organizacional de la Universidad de Guayaquil



**Fuente:** Estructura Organizacional de la Universidad de Guayaquil

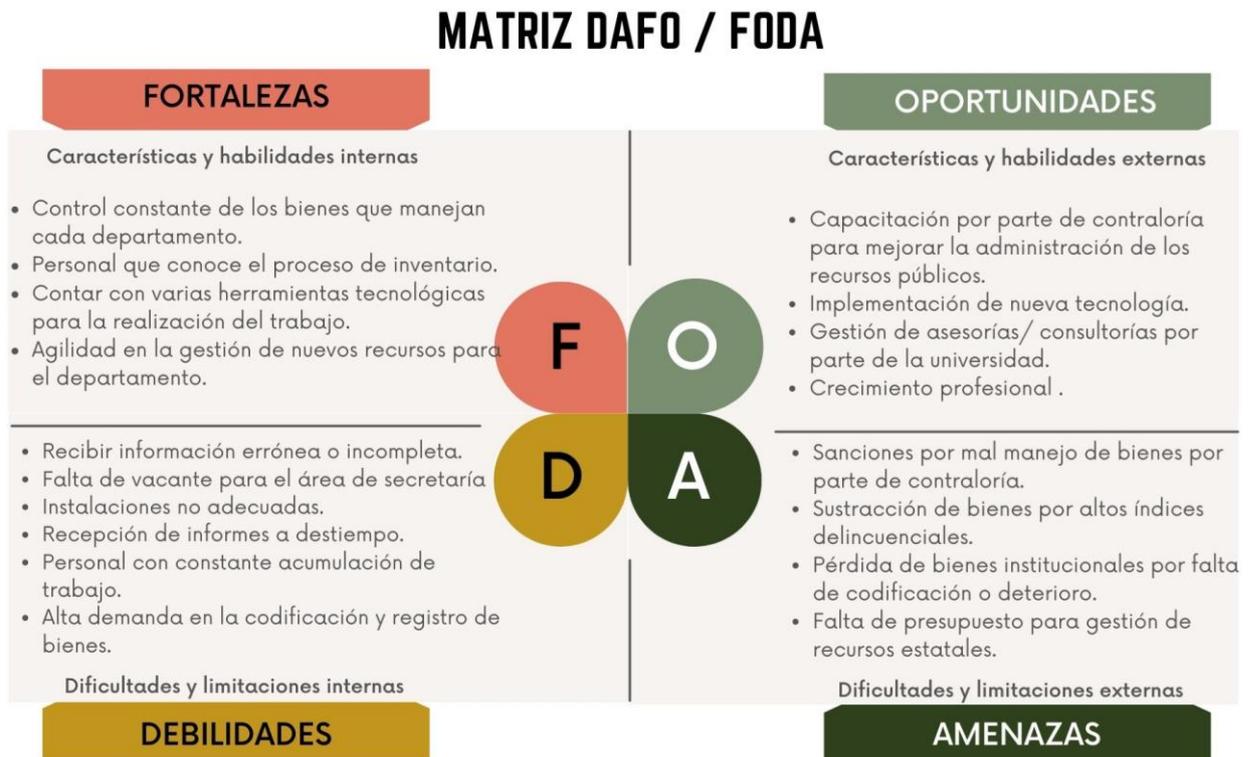
**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

### 3.4 Productos y/o Servicios

El servicio que realiza el departamento de Activos Fijos es la administración de los bienes institucionales. Esto quiere decir que se encarga del control y la distribución de esos bienes a los diferentes departamentos de la universidad, además recepta las necesidades internas de cada área para gestionar la adquisición de los recursos, de esa manera se maneja el control de los activos que posee la Universidad de Guayaquil.

### 3.5 Diagnóstico Organizacional

Figura 2 Matriz FODA



**Fuente:** Departamento de Activos Fijos de la universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

## **Capítulo IV Resultados**

### **4.1. Marco metodológico**

Un marco metodológico consiste en un conjunto de acciones que se encaminarán a describir y analizar el contenido de un problema planteado por un determinado procedimiento, que incluyen técnicas de recolección de datos y determinarán cómo se llevarán a cabo la investigación.

En otras palabras, un marco metodológico es un conjunto de técnicas y procedimientos que se utilizarán para formular y resolver un problema. Este método se basa en la formulación de las hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o rechazadas por investigaciones que se relacionan al problema.

Este estudio se define como una investigación de carácter exploratoria y descriptiva, ya que en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil se analizó la situación del área en mención; además es descriptiva porque su propósito no es sólo recopilar y tabular datos a través de la encuesta, sino que también identificará, diagnosticará, describirá y analizará los rasgos psicosociales , emocionales y motivacionales que se encuentran intrínsecos en el ambiente de trabajo para plantear soluciones que mejoren esta problemática.

#### **4.1.1. Tipo y diseño de la investigación**

En el presente trabajo de investigación se empleó el diseño de investigación cuantitativa, que está representada por un conjunto de pasos que se deber seguir de forma secuencial. El proceso cualitativo está representado en fases en donde parte de una idea principal, para luego realizar el planteamiento del problema objeto de estudio, una vez que se ha revisado la literatura se debe desarrollar el marco

conceptual, en donde se elaboran interrogantes y se definen las variables de estudio y se procede con el desarrollo del trabajo de investigación, en un siguiente punto se realiza la toma de la muestra, se recolectan los resultados para luego analizarlos y elaborar el informe final. (Fernandez Collado & Baptista Lucio, 2014, pág. 5)

Este tipo de investigación es importante porque ha permitido generalizar las conclusiones obtenidas a través de encuestas a un grupo de personas que han sido entrevistadas, con el fin de recopilar y analizar los datos obtenidos. A través de la metodología cuantitativa, se pudieron llevar a cabo muchas observaciones para ser evaluados de forma objetiva obteniendo datos claros y precisos. (Arias E. R., 2021)

#### **4.1.2. Población**

Población “se define como el conjunto de personas que habitan en una determinada área geográfica” (López, Población estadística, 2019).

Población estadística “En estadística el término población se refiere al conjunto de elementos que se quiere investigar, estos elementos pueden ser objetos, acontecimientos, situaciones o grupo de personas”. (López, Población estadística, 2019)

La población a utilizarse en la presente investigación será un total de 13 personas, las cuales están distribuidas de la siguiente manera:

- 1 jefe Administrativo, 1 jefe encargada de Activos Fijos, 1 secretaria, 4 analistas, 4 asistentes, 1 ayudante y 1 auxiliar de servicio

#### **4.1.3. Muestra**

Una muestra estadística es una porción tomada de una población estadística para realizar un estudio estadístico que represente, comprenda o determine los

aspectos de la población. El muestreo estadístico se usa cuando la población es muy grande o por alguna razón es imposible hacer una encuesta normal de toda la población. Este método permite conocer ciertos datos estadísticos sobre dicha población (López, Muestra estadística, 2018).

La importancia del muestreo estadístico radica en la capacidad de conocer información estadística precisa sobre una población específica, optimizando así el tiempo requerido para este estudio y minimizando costos.

#### **4.1.3.1. Tipos de muestreo estadístico**

Existen dos tipos de muestreo, el probabilístico que es el tipo más utilizado en investigación. En este tipo, todos los elementos de la población o universo, tienen la oportunidad de formar parte de la muestra. Es decir que todas las partes de la población tienen la oportunidad de participar.

Muestreo no probabilístico, los elementos se seleccionan mediante un proceso en el que no da a todos los miembros de la población la misma oportunidad de ser seleccionados en la muestra. (Editorial Grudemi, 2018)

El muestreo no probabilístico es una técnica de hacer muestrario en la que el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de la selección al azar. En este tipo de muestra, no todos los sujetos de la población estadística tienen la misma probabilidad de ser elegidos, en lugar de eso, se seleccionarán individuos que formarán parte de la muestra según la conveniencia del investigador. (Francisco, 2022)

Para este trabajo de investigación se tomará como muestra, la totalidad de la población del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, durante el periodo 2022, para lo cual se determinará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{PQ * N}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

Descripción:

- n → Tamaño de la muestra
- PQ → Constante de varianza poblacional (0,25)
- N → Población
- E<sup>2</sup> → Error máximo admisible (10%=0,1)
- K<sup>2</sup> → Coeficiente de corrección de error (2)

Posterior al planteamiento de la fórmula se procederá a desarrollar la misma para la obtención de la muestra.

$$n = \frac{0.25 * 13}{(13 - 1) \frac{(0.1)^2}{2^2} + 0.25}$$

$$n = \frac{3.25}{(12) \frac{0.01}{4} + 0.25}$$

$$n = \frac{3.25}{(12)0.0025 + 0.25}$$

$$n = \frac{3.25}{0.03 + 0.25}$$

$$n = \frac{3.25}{0.28}$$

$$n = 11.61$$

#### **4.1.4 Técnicas e instrumentos de investigación**

Un buen instrumento influye en gran medida en la calidad de la información en la que se basan los pasos y resultados posteriores. Desde el comienzo de la investigación, es necesario decidir qué enfoque utilizar lo cual determinará las características, para desarrollar este trabajo de investigación, se empleó diferentes técnicas. (Casamitjana, 2019)

##### **4.1.4.1. Observación**

(Ruiz Mitjana, 2019) Es el arte de observar detenidamente un fenómeno, hecho o incidente, recopilando información y registrándola para su posterior análisis. La observación es un proceso muy importante dentro de la investigación, se basa en obtener la máxima cantidad de datos. Gran parte del conocimiento que constituye la ciencia se obtuvo mediante la observación. Para este caso se utilizará la observación como técnica para medir el rendimiento y clima laboral de los trabajadores del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

##### **4.1.4.2. Entrevista**

Una entrevista es una técnica mediante la cual los investigadores reciben información de forma oral y personal. La información trata sobre hechos vividos y aspectos subjetivos de los trabajadores del departamento de Activos Fijos, así como opiniones, actitudes, sentimientos o valores que son relevantes para su situación laboral que se investiga.

Es una técnica destinada a establecer contacto directo con personas que son consideradas fuentes de información. Desde la perspectiva del método, una entrevista es una forma específica de interacción social destinada a recopilar datos para la investigación.

#### **4.1.4.3. Análisis de documentos**

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de análisis de documentos para realizar estudios formales sobre el contenido del mismo, es decir, estudiar su mensaje, mediante la representación integral y sistemática de documentos originales para la posterior observación de la información requerida.

#### **4.1.4.4. Encuesta**

Una encuesta es un procedimiento que permite estudiar temas que generan subjetividad, obteniendo esta información de un número importante de personas vinculadas al entorno laboral como es en el presente caso, para estudiar la opinión pública que tienen ellos, así como también los temas de trascendencia e importancia para su departamento. La encuesta es un documento que finalmente le va a permitir recolectar información la misma que será analizada para que posteriormente pueda ser tabulada y con los datos obtenidos, se presente un informe de resultados que podrán ser representados mediante gráficos estadísticos.

#### **4.1.5. Análisis e interpretación de datos**

El análisis de los datos tiene como objetivo sacar conclusiones basadas en lo que el investigador ya supone, incluida una variedad de técnicas de recopilación de datos por lo que es muy importante determinar la técnica antes de su implementación, la misma que le permitirá una toma de decisiones más rápida respaldada por hechos.

El análisis de datos de la encuesta realizada es importante porque le permitirá obtener información valiosa sobre la opinión, actitudes y comportamientos de los encuestados. Para realizar el análisis adecuado, es necesario considerar la representatividad de la muestra. Agrupar a los encuestados en segmentos relevantes y analizar los datos con cuidado para obtener conclusiones precisas. (da Silva, 2021)

En el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta online ya que es una de las más utilizadas por los profesionales debido a los beneficios como la reducción de tiempo y costos.

**Figura 3** Encuesta realizada a los trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Página 1

## ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

### ENCUESTA

Dirigida al personal del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, como requisito previo para la obtención del título de **"Maestría en Administración de Negocios"**

*\*Obligatorio*

1. Correo electrónico \*

---

**Datos Informativos:**

- *Esta es una encuesta anónima, lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste libremente sus respuestas.*

2. Edad: \*

---

3. Género: \*

*Marca solo un óvalo.*

- Maculino  
 Femenino

**Preguntas:**

4. ¿Tiene claro lo que espera de su trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre  
 Con Frecuencia  
 A veces  
 Nunca

**Nota:** Este gráfico representa los datos informativos y la pregunta N°4 de la encuesta realizada en un formulario de Google.

**Figura 4** Encuesta realizada a los trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Página 2

5. **¿Considera usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en su empresa? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

6. **¿Considera usted que su jefe directo es justo en sus decisiones? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

7. **¿Los objetivos de su empresa reflejan sus intereses? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

8. **¿Considera usted que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

9. **¿La carga laboral es distribuida equitativamente entre todos los compañeros del departamento?**

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

**Nota:** Este gráfico representa los datos de la pregunta 5, 6, 7, 8 y 9 de la encuesta realizada en un formulario de Google.

**Figura 5** Encuesta realizada a los trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Página 3

10. **¿Considera que su esfuerzo laboral ha tenido retribuciones justas? \***

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

11. **¿Considera usted que las capacitaciones ayudan a mejorar el ambiente laboral? \***

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

12. **¿Considera usted que los incentivos y los reconocimientos mejoran el rendimiento laboral? \***

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

13. **¿Considera usted que las funciones de secretaría deberían ser distribuidas equitativamente a todos los miembros del departamento de activos Fijos hasta que se contrate la vacante? \***

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Con Frecuencia
- A veces
- Nunca

---

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

**Nota:** Este gráfico representa los datos de la pregunta 10, 11, 12 y 13 de la encuesta realizada en un formulario de Google.

## 4.2. Resultados

### 1. ¿Tiene claro lo que espera de su trabajo?

**Tabla 3** Lo que espera de su trabajo

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	5	45.5%
2	Con frecuencia	4	36.4%
3	A veces	2	18.2%
4	Nunca	0	0%
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

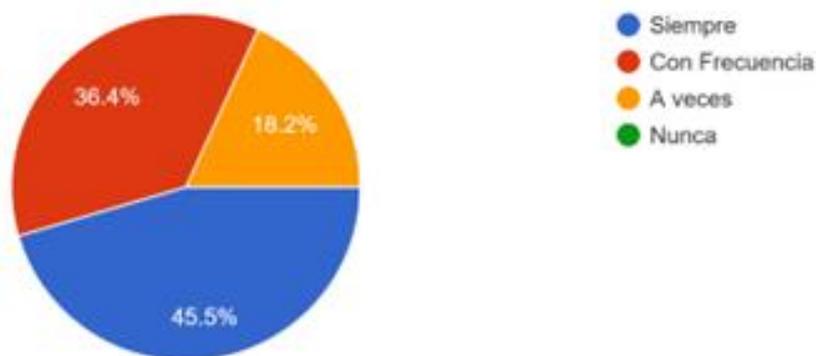
**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 6** Lo que espera de su trabajo

¿Tiene claro lo que espera de su trabajo?

11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** Según las respuestas obtenidas en la presente encuesta, el 45.5% de los trabajadores tienen claro lo que esperan de su trabajo, mientras que el 36.4% dicen tenerlo claro con frecuencia. Y sólo el 18.2% indican que sólo algunas veces

están claros en lo que esperan, por lo que se puede deducir que la mayor parte de los empleados saben lo que quieren lograr con su puesto de trabajo.

## 2. ¿Considera usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en su empresa?

**Tabla 4** Oportunidades de crecimiento profesional

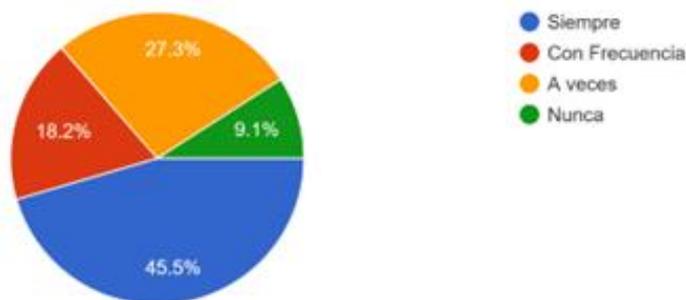
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	5	45.5%
2	Con frecuencia	2	18.2%
3	A veces	3	27.3%
4	Nunca	1	9.1%
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 7** Oportunidades de crecimiento profesional

¿Considera usted que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en su empresa?  
11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** El 45.5% de los trabajadores están seguros de que en su trabajo tendrán la oportunidad de crecer profesionalmente, el 18.2% piensan que podría haber

la posibilidad de hacerlo y el 27.3% no está seguro que su trabajo le permita crecer, esto se podría deber a que no se sienten a gusto con sus trabajos, o con la política de la empresa y finalmente el 9.1% piensa que nunca podrá crecer profesionalmente en su lugar de trabajo.

### 3. ¿Considera usted que su jefe directo es justo en sus decisiones?

**Tabla 5** Decisiones justas

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	1	9.1%
2	Con frecuencia	5	45.5%
3	A veces	4	36.4%
4	Nunca	1	9.1%
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

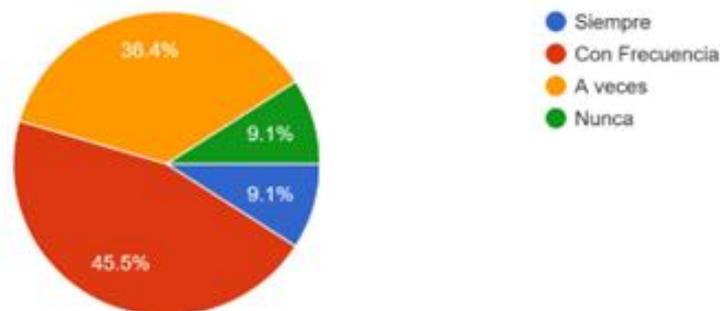
**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 8** Decisiones justas

¿Considera usted que su jefe directo es justo en sus decisiones?

11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** El 9.1% de los empleados considera que su jefe inmediato siempre toma decisiones justas, el 45.5% menciona que lo hace con frecuencia, pero el 36.4% y el 9.1% no está seguro de que eso sea así, por lo se puede concluir que la mitad del personal está en desacuerdo sobre la toma de algunas decisiones en el trabajo.

#### 4. ¿Los objetivos de su empresa reflejan sus intereses?

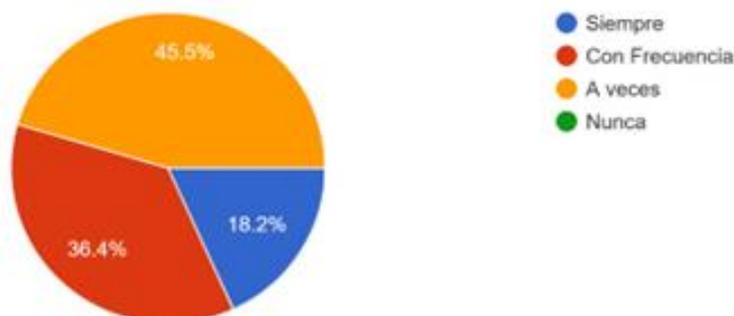
**Tabla 6** *Objetivos de la empresa*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	2	18.2%
2	Con frecuencia	4	36.4%
3	A veces	5	45.5%
4	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador  
**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 9** *Objetivos de la empresa*

¿Los objetivos de su empresa reflejan sus intereses?  
 11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador  
**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** el 18.2% de los trabajadores indican que los objetivos que tiene la empresa reflejan sus intereses, mientras que el 36.4% manifiesta que con frecuencia lo hace más no siempre es así y finalmente el 45.5% está consciente de que los objetivos e intereses de la empresa no siempre son los suyos.

**5. ¿Considera usted que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo?**

**Tabla 7** Relación con compañeros de trabajo

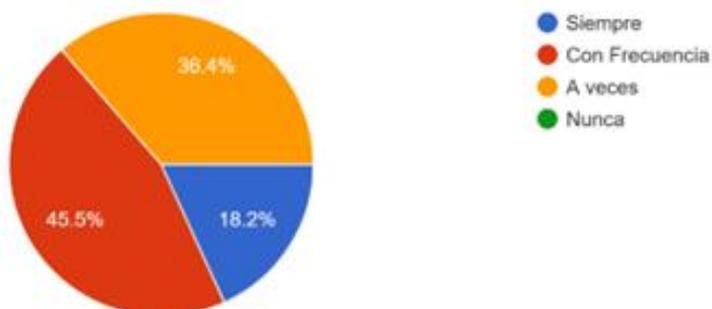
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	2	18.2%
2	Con frecuencia	5	45.5%
3	A veces	4	36.4%
4	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 10** Relación compañeros de trabajo

¿Considera usted que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo?  
11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** Con respecto a la relación laboral entre compañeros del departamento de Activos Fijos, el 18.2% manifiesta que existe una buena relación laboral, el 45.5% indica que frecuentemente lo hay, y el 36.4% no está de acuerdo en que siempre existe una buena relación entre ellos, por lo que se puede evidenciar que existen diferencias con respecto a lo que piensan sobre el clima organizacional.

## 6. ¿La carga laboral es distribuida equitativamente entre todos los compañeros del departamento?

**Tabla 8** Carga laboral

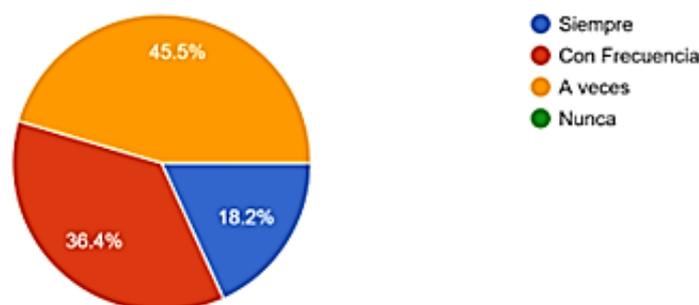
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	2	18.2%
2	Con frecuencia	4	36.4%
3	A veces	5	45.5%
4	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 11** Carga laboral

¿La carga laboral es distribuida equitativamente entre todos los compañeros del departamento?  
11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** Se conoce que en la actualidad el departamento de Activos Fijos no cuenta con una secretaria, por lo que se les preguntó a los compañeros del área en que, si están de acuerdo en la forma de distribución de esas horas que representan sobrecarga laboral, a lo cual el 18.2% indicó que siempre están de acuerdo en el cómo se distribuye ese trabajo, el 36.4% dice estarlo con frecuencia, pero el 45.5% que corresponde a casi la mitad del personal dice que el trabajo no siempre se lo distribuye equitativamente entre todos los compañeros, por lo que es necesario revisar la distribución del trabajo para mejorar conflictos internos del personal.

## 7. ¿Considera que su esfuerzo laboral ha tenido retribuciones justas?

**Tabla 9** *Retribución al esfuerzo laboral*

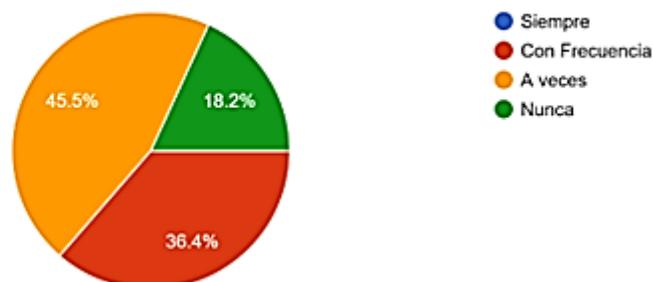
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0%
2	Con frecuencia	4	36.4%
3	A veces	5	45.5%
4	Nunca	2	18.2%
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 12** *Retribución del esfuerzo laboral*

¿Considera que su esfuerzo laboral ha tenido retribuciones justas?  
11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** El 36.4% del personal indica que su esfuerzo laboral tiene algún tipo de retribución, mientras que el 45.5% y el 18.2% no está de acuerdo con la idea de que su esfuerzo laboral ha sido retribuido de manera justa, por lo que es necesario el análisis del esfuerzo de cada trabajador para motivarlos a que desempeñen mejor sus funciones y se sientan más felices.

**8. ¿Considera usted que las capacitaciones ayudan a mejorar el ambiente laboral?**

**Tabla 10** Capacitaciones

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	7	63.6%
2	Con frecuencia	3	27.3%
3	A veces	1	9.1%
4	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

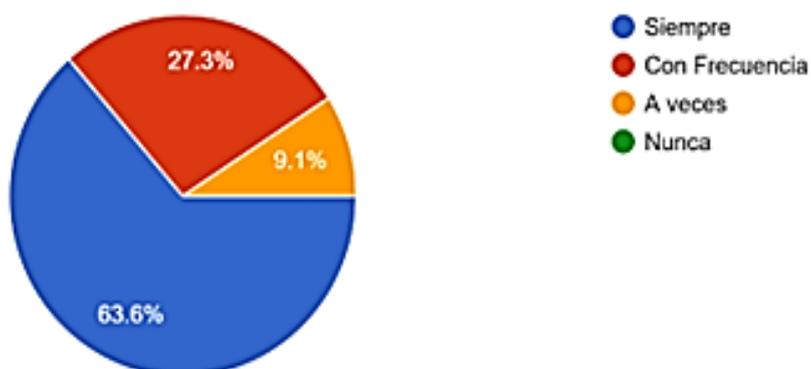
**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celio Moreno

**Figura 13** Capacitaciones

**¿Considera usted que las capacitaciones ayudan a mejorar el ambiente laboral?**

11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** El 63.6% del personal que labora en este departamento está consciente que las capacitaciones son una estrategia que ayudan a mejorar el clima organizacional, mientras que el 27.3% dice que las capacitaciones con frecuencia ayudan a mejorarlo y el 9.1% dice que sólo a veces ayuda. Dando como conclusión que la mayoría del personal están de acuerdo en que necesitan capacitación para superar conflictos internos.

### 9. ¿Considera usted que los incentivos y los reconocimientos mejoran el rendimiento laboral?

**Tabla 11** Incentivos y reconocimientos al rendimiento laboral

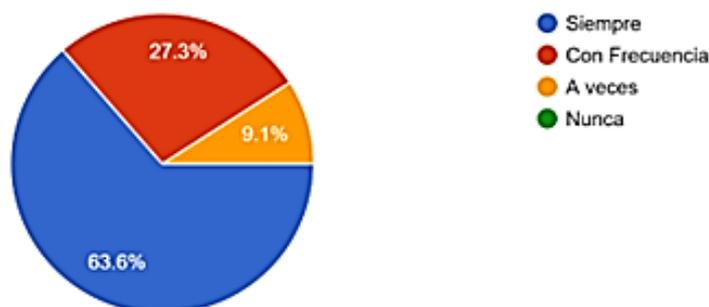
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	7	63.6%
2	Con frecuencia	3	27.3%
3	A veces	1	9.1%
4	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 14** Incentivos y reconocimientos al rendimiento laboral

¿Considera usted que los incentivos y los reconocimientos mejoran el rendimiento laboral?  
11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** El 63.6% del personal de Activos Fijos indican que los incentivos y reconocimientos ayudan a mejorar el rendimiento laboral, mientras que 27.3% dice que con frecuencia ayuda y el 9.1% sugiere que a veces mejora, dando como resultado que la mayoría del personal está de acuerdo con que se incentive al rendimiento laboral que ellos desempeñan.

**10. Considera usted que las funciones de secretaría deberían ser distribuidas equitativamente a todos los miembros del departamento de Activos Fijos hasta que se contrate la vacante?**

**Tabla 12** Distribución de las funciones de secretaría

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	6	54.5%
2	Con frecuencia	2	18.2%
3	A veces	2	18.2%
4	Nunca	1	9.1%
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

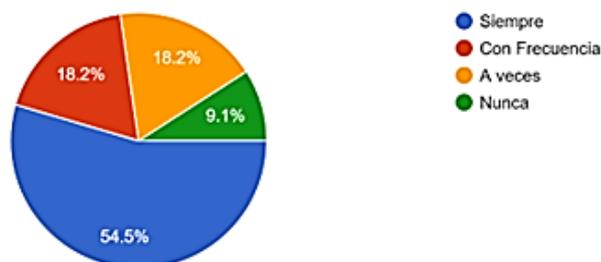
**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Figura 15** Distribución de las funciones de secretaría

¿Considera usted que las funciones de secretaría deberían ser distribuidas equitativamente a todos los miembros del departamento de activos Fijos hasta que se contrate la vacante?

11 respuestas



**Fuente:** Trabajadores del Dpto. de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

**Elaborado por:** María de Lourdes Celi Moreno

**Análisis:** Se les preguntó a los miembros del departamento de Activos Fijos si les gustaría que las funciones de secretaría se repartan equitativamente hasta contratar la vacante, a lo cual respondieron 54.5% que definitivamente están de acuerdo con esta opción, el 18.2% dice que sí está de acuerdo y el 18.2% dice estarlo a veces. Mientras que el 9.1% no le gustaría realizar funciones de secretaría.

## Capítulo V. Sugerencias

- Se recomienda en todo momento manejar la comunicación asertiva con todo el personal, respetando siempre sus ideas para mejorar el clima laboral del departamento de activos fijos de la universidad de Guayaquil.
- Es importante reconocer el esfuerzo que desempeñan los trabajadores utilizando las distintas formas ya estudiadas a fin de promover el rendimiento laboral en sus diferentes áreas.
- Una inversión siempre será la capacitación al personal, ya que esto enriquecerá y fortalecerá sus conocimientos ya adquiridos, y a la vez motivará a sentir que cumplen un rol importante para la empresa.
- Se sugiere distribuir equitativamente el trabajo a fin de disminuir la sobrecarga laboral, para lo cual será necesario realizar el respectivo control en los tiempos propuestos para corroborar que se haya cumplido con el objetivo de productividad.
- Realizar reuniones periódicas con el personal, para proyectar nuevas metas, escuchar las sugerencias, realizar reajustes al plan de trabajo, en caso de que fuere necesario.
- Cuando los objetivos no se están alcanzando, es importante tomar las riendas a tiempo, para lo cual se debe aplicar la retroalimentación
- Fomentar en todo momento la comunicación.

## **Conclusiones**

El presente trabajo de investigación aborda el tema clima laboral, e indica cómo la pandemia azotó a los diferentes países del mundo en el año 2020, dejando graves consecuencias en el ámbito laboral, sin contar con el precedente que las relaciones laborales ya habían comenzado a cambiar rápidamente en los distintos países antes de la crisis sanitaria, entre los factores que influyeron directamente a ese cambio en el sector laboral en el Ecuador fueron principalmente la migración, la pobreza, la delincuencia, la violencia, el desempleo y por otro lado la sobrecarga laboral como consecuencia de la reducción del personal en las diferentes empresas.

En estos dos últimos años se puede observar como la sobrecarga laboral ha impactado negativamente a la vida cotidiana de los diferentes trabajadores, en este caso de investigación, el cómo ha afectado al personal que labora en el departamento de activos Fijos de la universidad de Guayaquil, lo cual se ha podido observar que ha repercutido en su producción laboral, para lo cual fue necesario realizar un estudio sobre los factores determinantes que aportaron a esta problemática, con la finalidad de plantear soluciones que ayuden a mejorar el desempeño y clima laboral, promoviendo la motivación de los empleados estatales y sugiriendo las respectivas de recomendaciones del caso.

## Bibliografía

Adecco. (14 de febrero de 2020). *La importancia de la capacitación del personal*.

Obtenido de Blog Adecco.:

<https://blog.adecco.com.mx/2020/02/14/importancia-capacitacion-de-personal/>

Álvarez, J. (2001). *Cultura y Clima Organizacional*. Obtenido de Doctoral

dissertation, Tesis UNMSM:

[http://119.8.154.77/bitstream/20.500.12394/8014/6/DO\\_FCE\\_317\\_GT\\_ASUC00163\\_2022.pdf](http://119.8.154.77/bitstream/20.500.12394/8014/6/DO_FCE_317_GT_ASUC00163_2022.pdf)

Andrade, E., & Ortiz, M. (2000). *INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONSULTORES OCCIDENTALES*. Obtenido de

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0031067/cap02.pdf>

Andrés, A. (23 de agosto de 2019). *11 consejos para mejorar el clima laboral de tu oficina*. Obtenido de Blog de Recursos Humanos de Bizneo RRHH: práctico y actual; Bizneo RRHH.: <https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/>

Arias, E. (8 de mayo de 2021). *Metodo sintetico* . . Obtenido de Econopedia.:

<https://economipedia.com/definiciones/metodo-sintetico.html>

Arias, E. R. (1 de enero de 2021). *Investigación cuantitativa*. Obtenido de

Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>

Arrieta, E. (7 de marzo de 2018). *Diferencia entre método inductivo y deductivo* .

Obtenido de Diferenciador. : <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-metodo-inductivo-y-deductivo/>

Bello Toribio,, J., & Bustamante Maslucan, Y. (28 de septiembre de 2019).

*Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*. Obtenido de

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/628119>

bizneo blog. (s.f.). *Cultura organizacional: qué es y cómo definirla correctamente*.

Obtenido de [https://www.bizneo.com/blog/cultura-](https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/#Componentes_basicos_de_la_cultura_organizacional_de_un_a_empresa)

[organizacional/#Componentes\\_basicos\\_de\\_la\\_cultura\\_organizacional\\_de\\_un](https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/#Componentes_basicos_de_la_cultura_organizacional_de_un_a_empresa)

[a\\_empresa](https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/#Componentes_basicos_de_la_cultura_organizacional_de_un_a_empresa)

Britix24. (15 de febrero de 2022). *Cómo motivar a tus empleados: 15 formas*

*efectivas para las empresas* . Obtenido de

[https://www.bitrix24.es/articulos/como-motivar-a-tus-empleados-15-formas-](https://www.bitrix24.es/articulos/como-motivar-a-tus-empleados-15-formas-efectivas-para-las-empresas.php)

[efectivas-para-las-empresas.php](https://www.bitrix24.es/articulos/como-motivar-a-tus-empleados-15-formas-efectivas-para-las-empresas.php)

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Casamitjana, L. (25 de 01 de 2019). Obtenido de *Identidad y Desarrollo*:

[https://identidadydesarrollo.com/herramientas-de-investigacion-de-identidad-](https://identidadydesarrollo.com/herramientas-de-investigacion-de-identidad-y-desarrollo/)

[y-desarrollo/](https://identidadydesarrollo.com/herramientas-de-investigacion-de-identidad-y-desarrollo/)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9na ed.). McGraw Hill.

Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. *Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar*.

Cofide Capacitación Empresarial. (26 de 03 de 2021). *Cofide* . Obtenido de

<https://www.cofide.mx/>: [https://www.cofide.mx/blog/sabes-cual-es-la-](https://www.cofide.mx/blog/sabes-cual-es-la-importancia-de-la-capacitacion-en-una-empresa)

[importancia-de-la-capacitacion-en-una-empresa](https://www.cofide.mx/blog/sabes-cual-es-la-importancia-de-la-capacitacion-en-una-empresa)

Corbin, J. (02 de Octubre de 2017). *Psicología y Mente*. Obtenido de [https://psicologiaymente.com: https://psicologiaymente.com/social/asertividad-en-trabajo](https://psicologiaymente.com/social/asertividad-en-trabajo)

da Silva, D. (11 de noviembre de 2021). *Cómo analizar los datos de una encuesta en 8 pasos*. . Obtenido de Zendesk MX. : <https://www.zendesk.com.mx/blog/como-analizar-datos-encuesta-satisfaccion/>

Devi, P. (27 de julio de 2022). *50 Mejores Ideas de Recompensas y Reconocimiento (Edición 2022)*. Obtenido de Fomentar una fuerza laboral comprometida y satisfecha | Blog de recursos humanos de Vantage Circle.: <https://blog.vantagecircle.com/es/recompensas-y-reconocimiento-ideas/>

Diccionario de la Real Academia Española. (2021). *Motivación*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>

Editorial Grudemi. (2018). *Muestra estadística*. Obtenido de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/muestra-estadistica/>

Escuela Mediterránea De Psicología. (6 de enero de 2023). *¿Para qué sirve la comunicación asertiva en el mundo laboral?* Obtenido de [Psicologiaymente.com](https://psicologiaymente.com).: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/comunicacion-asertiva-mundo-laboral>

Euroinnova Business School. (30 de noviembre de 2021). *¿Qué es la Filosofía organizacional?* Obtenido de Euroinnova Business School.: <https://www.euroinnova.mx/blog/que-es-la-filosofia-organizacional>

Fernanda, Á. (3 de enero de 2023). *Cultura organizacional: definición, características e importancia*. . Obtenido de Mediasource.mx .:

<https://www.mediasource.mx/blog/cultura-organizacional>

Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL .

Francisco. (10 de octubre de 2022). *Entérate qué es y cómo hacer un muestreo no probabilístico*. Obtenido de Tesis y Másters México; Tesis y Masters - Mexico:

<https://tesisymasters.mx/muestreo-no-probabilistico/>

Ganga, F., Piñones, M., & Saavedra, L. (2015). *Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión*. Obtenido de Facultad de Ciencias sociales y humanísticas: <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-franciscohttp://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-refle>

García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL.

*Revista electrónica Psiconex*, 8(12), 1-9. Obtenido de

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/2078420>

7

González Alonso, M. ( 15 de Septiembre de 2021). *Noticentral*. Obtenido de La comunicación asertiva, una habilidad fundamental para el convivir:

[https://www.ucentral.edu.co/noticentral/comunicacion-](https://www.ucentral.edu.co/noticentral/comunicacion-asertiva#:~:text=Noticentral-)

[asertiva#:~:text=Noticentral-](https://www.ucentral.edu.co/noticentral/comunicacion-asertiva#:~:text=Noticentral-)

,La%20comunicaci%C3%B3n%20asertiva%2C%20una%20habilidad%20fundamental%20para%20el%20convivir,sentimientos%20de%20las%20otras%20personas.

Guayaquil, U. d. (s.f.). *Historia*. Obtenido de Universidad de Guayaquil:

<https://fcd.ug.edu.ec/historia/>

HubSpot. (23 de 08 de 2022). *Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos*. Obtenido de HubSpot: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>

Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en)

[897X2015000300002&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en)

Instituto Nacional de Estadísticas . (s.f.). *¿Qué es población?* (INE, Editor) Obtenido de [https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-](https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-es-poblacion#:~:text=En%20estad%C3%ADstica%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20%E2%80%9Cpoblaci%C3%B3n,situaciones%20o%20grupo%20de%20personas.)

[es-](https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-es-poblacion#:~:text=En%20estad%C3%ADstica%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20%E2%80%9Cpoblaci%C3%B3n,situaciones%20o%20grupo%20de%20personas.)

[poblacion#:~:text=En%20estad%C3%ADstica%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20%E2%80%9Cpoblaci%C3%B3n,situaciones%20o%20grupo%20de%20personas.](https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-es-poblacion#:~:text=En%20estad%C3%ADstica%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20%E2%80%9Cpoblaci%C3%B3n,situaciones%20o%20grupo%20de%20personas.)

Jervis, T. (9 de abril de 2020). *Método Sintético: Características, Leyes y Ejemplos*.

Obtenido de Lifeder. : <https://www.lifeder.com/metodo-sintetico/>

Juarez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista*

*Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

López, J. F. (08 de noviembre de 2018). *Muestra estadística*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html#:~:text=Una%20muestra%20estad%C3%ADstica%20es%20un,el%20total%20de%20los%20datos.>

López, J. F. (09 de octubre de 2019). *Población estadística*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>

María Jesús. (20 de agosto de 2021). *¿Por qué son importantes los valores en tu empresa?*. Obtenido de Consultok blog. : <https://consultok.com/blog/por-que-son-importantes-valores-empresa/>

Medina, M. (14 de mayo de 2012). *Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa.*. Obtenido de gestiopolis; gestiopolis.com. : <https://www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa/>

Mejía Jervis, T. (09 de abril de 2020). *Método Sintético: Características, Leyes y Ejemplos*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/metodo-sintetico/>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *Manual de Políticas*. Obtenido de Política Nacional de Salud en el Trabajo: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

Ministerio de Trabajo. (14 de Junio de 2018). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/>: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/MDT-2018-0138.pdf?x42051>

Morales, F. (25 de 08 de 2022). *Acsendo a Crehana Company*. Obtenido de 25

Ideas para reconocer a tus colaboradores en 2022:

<https://blog.acsendo.com/25-ejemplos-de-reconocimiento-laboral>

Moreno, J. (17 de Junio de 2022). *Cómo mejorar el clima laboral: estrategias y*

*ejemplos*. Obtenido de HubSpot: <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>

Naciones Unidas. (27 de octubre de 2021). *El panorama laboral después de la*

*pandemia es peor de lo que se preveía*. Obtenido de Noticias ONU:

<https://news.un.org/es/story/2021/10/1499052>

Organización de las Naciones Unidas. (2019). *¿Cuál será el impacto de la pandemia*

*en la economía mundial?* Obtenido de Nueva enfermedad por coronavirus

(COVID-19):: [https://www.fao.org/2019-ncov/q-and-a/impact-on-food-and-](https://www.fao.org/2019-ncov/q-and-a/impact-on-food-and-agriculture/es/)

[agriculture/es/](https://www.fao.org/2019-ncov/q-and-a/impact-on-food-and-agriculture/es/)

Palma Carrillo, S. (2000). MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE

ENTIDADES UNIVERSITARIAS. *Revista de investigación en Psicología*, 3(1),

11-21. Obtenido de *Revista de investigación en Psicología*.

Pearson, I. (18 de noviembre de 2021). *Métodos inductivo y deductivo: ¿cómo se*

*utilizan en las empresas?* Obtenido de [www.pearsonlatam.com](http://www.pearsonlatam.com):

[https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/metodos-inductivo-y-](https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/metodos-inductivo-y-deductivo-en-las-empresas)

[deductivo-en-las-empresas](https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/metodos-inductivo-y-deductivo-en-las-empresas)

Peiró, R. (24 de enero de 2021). *Motivación intrínseca*. . Obtenido de Economipedia.:

<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-intrinseca.html>

Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific - Artículo Arbitrado*, 177-192.

Peralta, R. (2002). *El clima organizacional*. Obtenido de Academia: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional>

Pilligua Lucas, F., & Arteaga Ureta, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Obtenido de Universidad del Bosque: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Question Pro. (s.f.). *Análisis comparativo: Qué es y cómo se realiza*. Obtenido de Question Pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-comparativo/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20comparativo%20es%20una,explicaci%C3%B3n%20de%20diferencias%20o%20semejanzas.>

Ramos Moreno, C. (agosto de 2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Obtenido de Universidad Nacional abierta y a distancia: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>

recuperado Enciclopedia Humanidades . (11 de abril de 2023). *Cultura organizacional*. Obtenido de humanidades.com: <https://humanidades.com/cultura-organizacional/>

ROGOP. (18 de septiembre de 2020). *Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Guayaquil 2020*. Obtenido de Consejo Superior Universitario de la Universidad de Guayaquil:

<http://www.ug.edu.ec/leytransparencia/literala/2020/a3/documentos/REGLAMENTO%20ORGANICO%20DE%20GESTION%20ORGANIZACIONAL%20POR%20PROCESOS%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20GUAYAQUIL%20%20octubre-noviembre2020.pdf>

Ruiz Mitjana, L. (04 de marzo de 2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/tecnica-observacion-participante>

Salvador, I. R. (7 de noviembre de 2017). *Motivación extrínseca: definición, características y efectos*. Obtenido de Psicologiaymente.com.: <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>

SEGREDO PÉREZ, A., GARCÍA MILIAN, A., LEÓN CABRERA, P., & PERDOMO VICTORIA, I. (2016). *Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual*. Obtenido de Infomed: <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>

significados.com. (2022). *Método deductivo*. Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/metodo-deductivo>

Significados.com. (agosto de 2022). *Método inductivo*. Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/metodo-inductivo/>

*Sinergia e Innovación*. (04 de 12 de 2015). Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/>

Torres Torres, Á., Bernal Álava, Á., & Peñafiel Moncayo, I. (23 de septiembre de 2021). *La afectación de los emprendedores en Época de pandemia*. Obtenido de Revista Publicando: <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2267>

Trujillo, U. N. (2013). *Br. Erika Melissa Angulo Angulo*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo:

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2668/TESIS%20FINAL%20ERIKA%20MELISSA%20ANGULO%20ANGULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNIR- La Univeridad en Internet. (20 de 07 de 2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* Obtenido de UNIR:

<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>

Universidad de Guayaquil. (s.f.). *Estructura Orgánica Universidad de Guayaquil*.

Obtenido de Universidad de Guayaquil:

[https://www.ug.edu.ec/entradas/Documentos\\_Planificacion/Organigrama.pdf](https://www.ug.edu.ec/entradas/Documentos_Planificacion/Organigrama.pdf)

Universidad de Guayaquil. (s.f.). *Estructura Organizacional* . Obtenido de

Universidad de Guayaquil: <https://fcd.ug.edu.ec/estructura-organizacional/#:~:text=PROMOCI%C3%93N%20DE%20LA%20CALIDAD%20DE,Y%20EMPRENDIMIENTO%20SOCIAL%20Y%20SOSTENIBILIDAD>

Universidad de Guayaquil. (s.f.). *Historia*. Obtenido de <http://www.ug.edu.ec/historia/>

Universidades de México. (17 de junio de 2022). *7 Características de la Cultura Organizacional* . Obtenido de Universidades de México.:

<https://universidadesdemexico.mx/noticias/7-caracteristicas-de-la-cultura-organizacional-mexico>

Up Sapin. (s.f.). *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?* Obtenido de

<https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

VDC Internacional. (6 de julio de 2022). *Los beneficios de la comunicación asertiva en el trabajo*. Obtenido de VDC Internacional.:

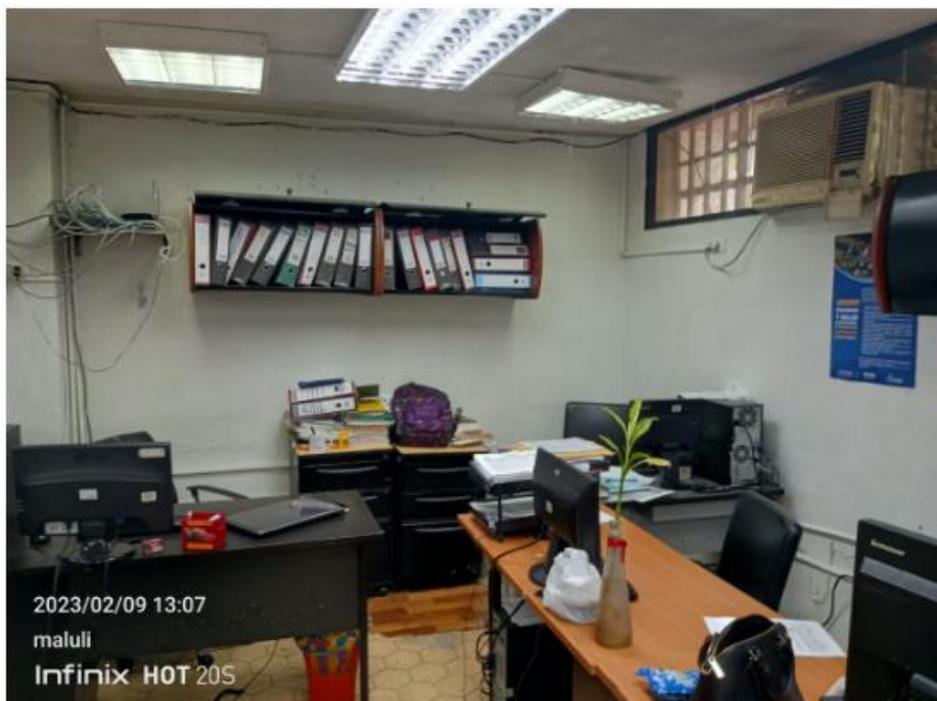
<https://vdcinternacional.com/los-beneficios-de-la-comunicacion-asertiva-en-el-trabajo/>

## Anexos

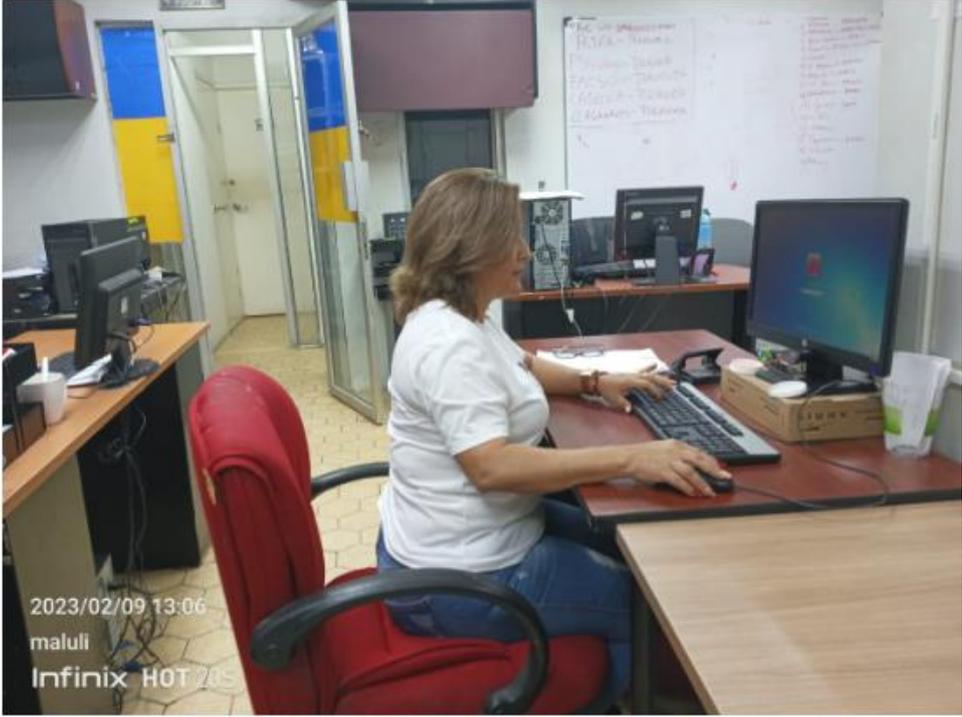
**Foto 1** Fotos del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, módulo 1



**Foto 2** Fotos del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, módulo 2



**Foto 3** Fotos del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, módulo 3



**Foto 4** Fotos del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, módulo 4



