



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

**TEMA: “Diagnóstico del clima organizacional y el
impacto en la mejora continua en la producción de la
empresa Monitex”**

AUTOR: Joel Sebastian Mangui Caguana

TUTOR: Ing. MBA Washington Marcelo Gallardo Medina

AMBATO - ECUADOR

Marzo 2022



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. MBA Washington Marcelo Gallardo Medina

CERTIFICA:

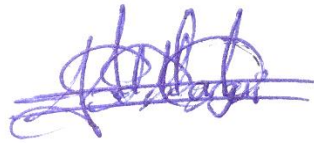
En calidad de tutor del presente trabajo de titulación **“Diagnóstico del clima organizacional y el impacto en la mejora continua en la producción de la empresa Monitex”** presentado por el señor **Joel Sebastián Mangui Caguana** para la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, dicho proyecto ha sido revisado detalladamente y considero que responde a las normas establecidas por el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser presentados de forma pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 24 de febrero del 2022

Ing. MBA Washington Marcelo Gallardo Medina
C.I.: 1803415015

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Joel Sebastian Mangui Caguana**, declaro que, los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto de investigación como requerimiento previo a la obtención del título de Ingeniero de empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas



Joel Sebastian Mangui Caguana

C.I. 1805146212

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

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

Ing. Mg. César Andrés Guerrero Velasteguí
C.I.: 1803101243

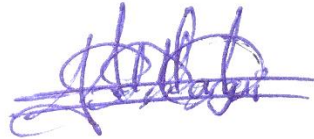
Ing. Mg. Mayra Fernanda Sánchez Acosta
C.I.: 1803251204

Ambato, 24 de febrero del 2022

DERECHOS DE AUTOR

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

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



Joel Sebastian Mangui Caguana

C.I.: 1805146212

DEDICATORIA

Mi proyecto de investigación va dedicada a mi familia en especial a mis padres William Mangui y Yolanda Caguana, ya que siempre estuvieron para mí impartíendome valores fundamentales que me formaron como una persona de bien, a mi compañera de vida Joceline Castro quien me acompañó durante todo el transcurso de mi carrera y ha sido mi razón de superación.

Joel Sebastian Mangui Caguana

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme salud y vida permitiéndome llegar hasta este punto en mi vida, a mi familia por el apoyo incondicional que siempre me brindaron, por haberme dado todo su esfuerzo al momento de cursar por todos mis grados de estudio.

Agradecer a mi querida Universidad Técnica de Ambato y a la facultad de Ciencias Administrativas quien fue la que me impartió todo el conocimiento y me guiaron día a día y me formaron como un líder.

A mis docentes, quienes fueron los que me guiaron el desarrollo del presente proyecto como son el Eco. Luis Lascano y la Ing. Sonia Chaluisa, a mi tutor el Ing. Marcelo Gallardo quien me suministró guías para el culmino del trabajo de investigación.

Joel Sebastian Mangui Caguana

INDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
1. CAPITULO I.- MARCO TEORICO.....	3
1.1 Introducción.....	3
1.1.1 Tema.....	3
1.1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.1.3 Definición del problema.....	3
1.1.4 Contextualización.....	4
1.1.5 Delimitación.....	5
1.1.6 Justificación.....	6
1.2 Antecedentes investigativos	7
1.2.1 Antecedentes Internacionales.....	7
1.2.2 Antecedentes Nacionales	9
1.2.3 Antecedentes Locales.....	11
1.3 Fundamentación teórica.....	13
1.3.1 Clima laboral.....	13
1.3.2 Tipos de clima laboral.....	14
1.3.3 Factores que influyen en el Clima Organizacional	15
1.3.4 Dimensiones del clima organizacional.....	15
1.3.5 Mejora continua	16
1.3.6 Herramientas de calidad.....	16
1.3.6.1 Diagrama de dispersión.....	16
1.3.6.2 Histograma	17
1.3.6.3 Diagrama causa efecto.....	17

1.3.7	Modelos de mejora continua	17
1.3.7.1	Kaisen	17
1.3.7.2	5'S	18
1.3.7.3	Ciclo PDCA.....	19
1.3.7.3.1	Planear	19
1.3.7.3.2	Hacer.....	19
1.3.7.3.3	Verificar.....	20
1.3.7.3.4	Actuar.....	20
1.3.7.3.5	Just in time.....	20
1.4	Objetivos.....	21
1.4.1	Objetivo General	21
1.4.2	Objetivos Especifico	21
2.	Capitulo II.- METODOLOGIA.....	22
2.1.1	Enfoque de la Investigación	22
2.1.1.1	Enfoque cuantitativo.....	22
2.1.2	Tipo o diseño de investigación.....	22
2.1.2.1	No experimental – Transversal.....	22
2.1.3	Alcance de investigación.....	23
2.1.3.1	Descriptivo	23
2.1.3.2	Correlacional	24
2.1.3.3	Inductivo.....	24
2.1.4	Modalidad de Investigación	25
2.1.4.1	De campo.....	25
2.1.4.2	Bibliográfica	25
2.1.5	Hipótesis.....	26
2.1.5.1	Hipótesis nula (H_0)	26
2.1.6.1	Hipótesis alternativa (H_i)	26
2.1.6	Población y censo.....	27
2.1.6.1	Población.....	27
2.1.6.2	Censo	27
2.1.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28

2.1.7.1	Encuesta.....	28
2.1.8	Validación de instrumentos.....	29
2.1.8.1	Alfa de Cronbach.....	30
2.1.8.2	Validación Método Delphi	31
3.	CAPITULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIONES	33
3.1	Análisis y discusión de los resultados	33
3.2	Verificación de Hipótesis	47
3.2.1	Desarrollo de la hipótesis	47
3.2.1.1	Coefficiente de Correlación de Pearson.....	47
4.	CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
4.1	Conclusiones.....	51
4.2	Recomendaciones.....	51
5.	Capítulo V.- PROPUESTAS.....	53
	Referencias bibliográficas.....	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de fiabilidad alfa de Cronbach	30
Tabla 2 Alfa de Cronbach del proyecto	30
Tabla 3 Evaluación método Delphi.....	31
Tabla 4 Área de Trabajo.....	33
Tabla 5 Área de Trabajo.....	34
Tabla 6 Área de Trabajo.....	35
Tabla 7 Área de Trabajo.....	36
Tabla 8 Área de Trabajo.....	38
Tabla 9 Área de Trabajo.....	39
Tabla 10 Área de Trabajo.....	40
Tabla 11 Competencias	41
Tabla 12 Eficiencia	42
Tabla 13 Eficiencia en la producción.....	43
Tabla 14 Kaisen.....	44
Tabla 15 Mejora continua	46
Tabla 16 Medición de variables	47
Tabla 17 Correlación de preguntas en base a las variables por el Método de Pearson....	49
Tabla 18 Socialización	53
Tabla 19 Cambios que debe realizar el líder	55

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 Satisfacción laboral	33
Ilustración 2 Aprendizaje previo	35
Ilustración 3 Responsabilidad	36
Ilustración 4 Aprendizaje	37
Ilustración 5 Motivación	38
Ilustración 6 Desempeño.....	39
Ilustración 7 Trabajo en equipo.....	40
Ilustración 8 Superación.....	41
Ilustración 9 Eficiencia	43
Ilustración 10 Eficiencia	44
Ilustración 11 Conocimiento.....	45
Ilustración 12 Mejora continua	46

INDICE DE ANEXOS

Anexo A: Cuadro Categorías y/o Dimensiones.....	58
Anexo B: Cuadro Operacionalización de variable 1.....	59
Anexo C: Cuadro Operacionalización de variable 2.....	60
Anexo D: Formato encuesta.....	64
Anexo E: Cuadro validación de instrumento por jueces.....	67
Anexo F: Cuadro validación de instrumento por expertos.....	70
Anexo G: Nómina de empleados de la empresa Monitex.....	73

RESUMEN EJECUTIVO

El contexto de investigación se desarrolló en la empresa textil Monitex ubicada en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, dedicada a la elaboración de ropa de cama, en donde se consideraron las variables de clima organizacional como independiente y la mejora continua como dependiente. El objetivo principal de la investigación es determinar la incidencia que tiene el clima organización en relación con la mejora continua.

El enfoque metodológico usado en fue de carácter cuantitativo en relación con el tipo de investigación no experimental transversal, el alcance usado fue descriptivo, correlacional e inductivo, además para la recolección de datos se utilizó la encuesta aplicada en el total de la muestra, en este caso fueron dieciocho colaboradores, quienes conforman el área del objeto de estudio.

Como técnica de validación se usó el método Delphi mismo que se aplica mediante la aprobación de tres jueces docentes y dos trabajadores externos a la muestra dando como resultado 3.4 que determino una calificación buena, de igual manera se usó el método del alfa de Cronbach que dio como resultado 0.751 lo cual representa un nivel aceptable.

Para la comprobación de las hipótesis se usó la correlación de Pearson dando valores de 0.541 a 0.698 que indica una correlación positiva entre ambas variables, aceptando la hipótesis alternativa misma que determino la incidencia de las variables del objeto de estudio. Finalmente se concluyó que dentro de la empresa Monitex predomina el clima paternalista debido a que se trata el grado de confianza que emite cada uno de los diversos niveles de la organización y su falta de comunicación interna.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, AMBIENTE LABORAL, COMUNICACIÓN INTERNA, EFICIENCIA, MODELO KAISEN, MOTIVACION, PRODUCTIVIDAD.

ABSTRACT

This research was developed in the textile company Monitex, located in the city of Ambato, province of Tungurahua, dedicated to the elaboration of bedding, where the variables of organizational climate are considered as independent, and continuous improvement as dependent. The main objective of the research is to determine the impact of the organizational climate in relation to continuous improvement.

The methodological model used in was quantitative in relation to the type of transversal non-experimental research, the scope used was descriptive, correlational and inductive, in addition to data collection the survey applied in the total of employees who in this case were eighteen, who make up the area of the object of study.

As a validation technique, the Delphi method, which is applied through the approval of three teaching judges and two external workers to the sample, resulting in 3.4 that is determined as a good grade, in the same way the Cronbach's alpha method was used, which resulted in 0.751 which represents an acceptable level.

For the verification of the hypotheses, the Pearson correlation was used, giving values from 0.541 to 0.698, which indicates a positive correlation between both variables, accepting the alternative hypothesis itself that determined the incidence of the variables of the object of study. Finally, it was concluded that within the Monitex company the paternalistic climate predominates because it deals with the degree of trust issued by each of the various levels of the organization and its lack of internal communication.

KEYWORDS: KAISEN, WORK ENVIRONMENT, INTERNAL COMMUNICATION, MOTIVATION, EFFICIENCY, PRODUCTIVITY

1. CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

1.1.1 Tema

Diagnóstico del clima organizacional y el impacto en la mejora continua en la producción de la empresa Monitex.

1.1.2 Planteamiento del problema

Problemas internos por conflictos laborales dentro de las áreas de trabajo causados por una inadecuada comunicación y desconocimiento de elaboración de actividades.

1.1.3 Definición del problema

Teniendo en cuenta los problemas internos causados por los conflictos laborales dentro de las arelas de trabajo en la empresa Monitex podemos deducir que su causa es la inadecuada comunicación interna por parte de quienes conforman la organización ocasionado por la limitada comunicación que existe entre cada uno de ellos, además, se evidencia la falta de coordinación de actividades lo que ocasiona que los obreros y las maquilas no sepan por dónde empezar su trabajo debido a la material acumulado o la falta del mismo, esto se debe al deficiente conocimiento de planes de actividades al momento de realizar pedidos en relación a los procesos que conllevan su elaboración dejando vacíos temporales en donde denota la falta de coordinación, ocupándose en otras actividades de manera innecesaria en otras actividades que no son de competencia para el desarrollo del producto.

En consecuencia, la mejora continua tiene un fuerte impacto en los empleados lo que es provocado por la inexistencia de personal a cargo de las distintas

actividades, por lo mismo se causa la desestabilización del clima laboral. Hoy en día la empresa Monitex no cuenta con un modelo que sirva de guía y así poder controlar las actividades a realizarse es por ello que al momento de realizarse algún pedido hay contratiempos que causan un desequilibrio en la producción, tensionando de manera directa el clima laboral lo que imposibilita la comunicación y así la misma contribuye a la prolongación de tiempo para el desarrollo de pedidos.

De mantenerse estos problemas a largo plazo la empresa Monitex no podrá seguir con su crecimiento dado que no existe una adecuada comunicación interna y esto causaría un retraso en producción provocada a causa del desequilibrio en el clima organizacional por la falta de comunicación obteniendo como resultado la pérdida de dinero por pedidos prolongados, prorrogas al momento de entregar pedidos debido a la mala gestión sobre el personal dando así una mala reputación empresarial además, errores causados en los procesos por falta de comunicación y el deficiente trabajo en equipo ocasiona el incumplimiento en la producción proyectada afecta el alcance de los objetivos diarios propuestos, es por eso que se busca la implementar estrategias y adecuar un plan de mejora continua que ayude con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa Monitex

1.1.4 Contextualización

Es importante considerar al estudio textil a nivel ecuatoriano enfocado al análisis del problema inicial, y la gran cantidad de empresas dedicadas a este segmento que se encuentran situadas en las provincias de Pichincha, Guayaquil, Azuay, Tungurahua e Imbabura. Quienes de primera instancia se dedicaron a la fabricación de productos en base a hilados y tejidos en volúmenes de producción. En la actualidad con datos basados en la revista AITE la industria manufacturera textil es la tercer que predomina en el sector ecuatoriano, obteniendo como aporte al 7% del Producto Interno Bruto (PIB) de manufactura nacional.

Según los datos estadísticos plasmados por el INEC, un margen de 158.000 personas que trabajan de forma directa en las industrias de este sector debido a la calidad de trabajo y compañerismo que presentan este tipo de organizaciones dedicadas a la confección de productos para prendas tanto como para el hogar, por otro lado, también se cuenta de manera indirecta con miles de obreros que laboran en las ramas relacionadas en la industria textil.

Cabe destacar, que en la provincia de Tungurahua es una de las más grandes del país en las que se desarrollan las industrias textiles, mismas que se encuentran constituidas por artesanos, grandes, medianas, pequeñas y micro empresas conforman el 36% de las industrias de Tungurahua, además se encuentra en el segundo lugar de las empresas textiles registradas en el país mismo que se representa con el 19%, de misma forma el gerente de una de las empresas dedicadas a este segmento declara que solo el 5% de la producción se distribuye de manera local y el 95% lo hace a nivel nacional.

Para poder continuar con el proceso de mejora de las empresas textiles del sector lo que afirman los fabricantes es trabajar en diseños, modelajes y de ser posibles producir ellos mismo la materia prima y así potenciar al máximo la industria manufacturera del sector textil, para llevar a cabo esta proyección de crecimiento se deberá llevar a cabo mediante la comunicación y trabajo en equipo de jóvenes del sector dedicadas al diseño y manufactura para así ayuda a despuntar esta actividad económica.

1.1.5 Delimitación

Campo: Ciencias Administrativas

Área: Administración

Aspecto: Responsabilidad Social Empresarial

Línea de investigación: Productividad y competitividad empresarial – Gestión Organizacional

Periodo octubre 2021- febrero 2022

1.1.6 Justificación

La empresa Monitex dedicada a la fabricación de sabanas, cobertores, edredones, ropa de cama, se encuentra situada al sur de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

En la presente investigación propuesta se busca dar explicaciones a las situaciones internas como son la falta de organización a cauda del desconocimiento de modelos enfocados a la mejora continua, esto se llevará a cabo mediante el análisis del clima organizacional interno que afecta a la empresa Monitex. Según (Caraveo, 2018) define al clima organizacional como el conjunto de las condiciones tanto sociales como psicológicas que caracterizan a las empresas siendo estas quienes generan consecuencias de manera directa en el desempeño de los colaboradores. Por otro lado citando a (Jacobs, 2017) define al mejoramiento continuo como una filosofía que asume el reto enfocado al mejoramiento de un producto, proceso y organización como un proceso de nunca acabar en el que se consigue el logro prolongado de objetivos.

Es por ello que ambas variables van entrelazadas para llevar acabo el cumplimiento de los objetivos, puesto que el correcto manejo del ambiente laboral de los colaboradores tiene un efecto directo sobre el cumplimiento en los planes de mejora en donde su resultado permitió encontrar soluciones a problemas del ámbito productivo basado en el clima organizacional y su incidencia en el resultado de la empresa, lo que así permitió dar una propuesta de adecuar un plan de mejora continua que ayude con el cumplimiento de los objetivos.

Teniendo en cuenta que el objetivo de la investigación hace referencia a la situación actual de las condiciones comunicativas internas de la empresa orientado al plan de mejora continua se implementara un enfoque tanto cualitativo como

cuantitativo basado bajo la información de fuentes teóricas y variables sobre el tema tratad, en donde se va a comprobar hipótesis con base a la interpretación generada por la realidad de la empresa Monitex como instrumento de medición de campo se implementó la encuesta usada para la recolección de datos que ayude con la determinación del grado de felicidad y estabilidad en el trabajo mediante el confort y confianza que existe entre los integrantes del equipo de trabajo. Esta medición se realizó mediante encuestas on line debido a la presente emergencia sanitaria que se presenta en la actualidad, abarcando con el área de producción en específico, su propósito es dar a conocer la realidad tal y como la observan los colaboradores de un entorno social previamente definido.

Los modelos de evaluación basados en las dos variables del objeto de estudio con la variable independiente clima organizacional y su variable independiente mejora continua ayudaron a modificar procesos de producción ya que lo que se busca es el aumento de la utilidad de la empresa, es por ello que el presente proyecto se investigación realizado en la empresa Monitex tiene como finalidad realizar una selección de sub categorías de ambas variables y así dar a conocer métodos de evaluación aplicables para la medición de ambas variables además de ser un punto de referencia para las evaluaciones en las líneas de investigación relacionadas con el tema para futuras investigaciones.

1.2 Antecedentes investigativos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Evaluación del clima laboral

Evaluación del Clima Laboral de una empresa del sector de Vigilancia de Bucaramanga. Según (Cañas, 2020) bajo la línea de investigación Proyecto de grado presentado como requisito para obtención del título de Psicólogo bajo el

tema de “Evaluación del Clima Laboral de una empresa del sector de Vigilancia de Bucaramanga”, en la ciudad de Bucaramanga, Colombia realizado en la Universidad Cooperativa de Colombia, con el objetivo de evaluar el clima laboral en una empresa del Sector de Vigilancia de Bucaramanga, Santander, mediante la aplicación de la escala de clima organizacional- EDCO, orientado al mejoramiento del clima organizacional. Bajo el uso de la metodología se plantea con un enfoque cuantitativo en la recolección de datos mediante encuestas y fichas técnicas de observación para comprobar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Como resultados relevantes 1) Demuestra la influencia negativa en el nivel de satisfacción y en consecuencia se propone un cambio para la mejora del clima laboral. no experimental. 2) Detectar algunos conflictos laborales dentro de la organización frente la aceptación individual y personal dentro de un grupo de trabajo, lo cual plantea, reducir y mitigar los conflictos o riesgos presentes. 3) La intervención temprana para favorecer espacios o ambientes laborales saludables, que conlleve a la satisfacción, rendimiento, productividad y desarrollo laboral de los trabajadores. Como conclusión 1) Se observa las diferentes definiciones del clima laboral, siendo esta una variable dependiente de la función de una organizacional, entendiendo las diferentes aristas que la definen, la razón social, la estructura jerárquica, el proceso estratégico, la composición de cargos según áreas, según funciones, el talento humano. 2) La significancia de poseer un cuerpo de trabajo basado en calidad de vida laboral es obtener un recurso humano potencializado, motivado y enfocado en el logro de metas obteniendo un mayor rendimiento, desempeño y mayor productividad. Como aporte a mi investigación se puede demostrar que el clima laboral depende de las actitudes y los comportamientos que el trabajador expresa en un entorno o ambiente laboral, ya sea que estos pueden estar influenciados por elementos internos o externos de la empresa, trayendo consigo un personal motivado o desmotivado además se debe tener en cuenta que para que empleado rinda con todo su potencial debe mantenerse a gusto en su entorno, siendo este un factor clave en la organización ya que potenciara el crecimiento de la organización.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral.

Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito. En la investigación dirigida por (Vera, 2016) bajo la línea de investigación diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la secretaría nacional de gestión de la política en la ciudad de quito, en la ciudad de quito , Ecuador realizado en la universidad internacional del ecuador centro de apoyo “ELOY ALFARO”, para la obtención del título ingeniero comercial con el objetivo diseñar un plan estratégico mediante la aplicación de herramientas de capacitación e información, para mejorar el clima laboral de los servidores de la secretaría nacional de gestión de la política en la ciudad de quito, bajo el uso de la metodología el método inductivo, Método que inicia con el conocimiento sobre hechos particulares y su posterior generalización método estadístico, Método cuantitativo permite realizar el análisis de los datos para transformarlos en información y extraer los resultados, además del método analítico que consiste en descomponer el todo en sus partes, hallando las relaciones entre causa y efecto del objeto de estudio, a fin de identificar las debilidades más importantes y resolver las situaciones negativas que se hallen, teniendo como resultados el permitir, los resultados alcanzados permiten identificar de mejor manera el clima laboral actual en la SNGP, además estos resultados nos permiten plantear estrategias y acciones que conlleven a mejorar el clima laboral de la Secretaría. En este estudio nos apegamos al Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva con su objetivo general, en el que establece y promueven los principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos de los servidores/as y empleados /as de las instituciones, dando como conclusiones que Los servidores consideran que se debe mejorar la comunicación vertical ascendente y descendente entre los jefes y

los subordinados, ayudaría al mejoramiento del clima laboral actual, por ello se considera la realizar los cursos planteados, el reconocimiento laboral es un factor importante en el clima organización, y en este caso, el personal considera que no tienen un plan adecuado de reconocimiento que permita que ellos se sientan retribuidos de forma eficiente y eficaz con el cumplimiento sus funciones y de metas específicas de la organización, es necesario fortalecer el sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la institución, lo cual un grado considerable de ausentismo e insatisfacción, como aporte de la presente investigación da a conocer que es necesario fortalecer el sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la institución, lo cual un grado considerable de ausentismo e insatisfacción.

La innovación organizacional y su efecto en la competitividad del sector textil empresarial del cantón Pelileo.

Este análisis obtenido por parte de (Quinga, 2020) dirigida bajo la línea de investigación del desarrollo empresarial territorial, sistemas productivos locales, realizada en la ciudad de Ambato, Ecuador realizado en la universidad técnica de Ambato ,bajo el objetivo general, determinar el impacto de la innovación organizacional y su efecto en la competitividad del sector textil empresarial en el cantón pelileo bajo la metodología utilizada: lectura científica es un estado avanzado de la lectura misma, cuestionario Es la técnica o instrumento que se utiliza en la metodología de encuestas teniendo un conjunto de pasos organizados para su diseño y recolección de información investigación de campo s sirve para analizar de una manera más eficiente los problemas que ocurren a nuestros alrededor de la misma manera poder conocer las causas de dichos problemas teniendo como objetivo el conocimiento de la veracidad y trascendencia del contexto, es el cacto intelectual que permite una interpretación correcta y crítica de lo leído, ajustando siempre a las referencias de la información vinculada con las bases originales y su autenticidad. obteniendo como resultados más relevantes, la gran mayoría de los propietarios y gerentes de este sector textil están conscientes

que para mejorar la competitividad empresarial se debería aplicar un modelo de innovación organizacional que sea útil y eficiente para el desarrollo y crecimiento sostenible. teniendo como conclusiones La capacidad innovadora que tienen las empresas en la actualidad es una deficiencia que se ha hecho notable, ya que varias empresas conocen que esto es de vital importancia para el crecimiento de las organizaciones, sin embargo, algunas entidades no la adoptan todavía, por el temor al cambio. La poca innovación de productos, procesos y clima organizacional puede terminar con las empresas en la actualidad ya que con varios cambios que están ocurriendo, una organización debe ser flexible ante todo tipo de modificación, además de enfocarse en el liderazgo de costos, ya que la competencia dentro del Cantón Pelileo es amplia, han optado por bajar su rentabilidad a fin de atraer más clientes, en esta investigación como aporte se determina que La tecnología desactualizada es un problema evidente en la mayoría de las empresas ya que al querer competir con una empresa con tecnología más avanzada y controles de producción establecidos tendrá una gran desventaja al momento de producir tanto en cantidad como en calidad.

1.2.3 Antecedentes Locales

Herramientas administrativas del manejo del personal para reducir el estrés laboral en la empresa Global Books Cía. Ltda.

Desde la perspectiva de (Delgado, 2020) por consiguiente la línea de investigación del trabajo presentado se enfoca en, Productividad y competitividad empresarial, gestión Organizacional, en la ciudad de Ambato, Ecuador en la universidad técnica de Ambato en razón de ingeniera en empresas teniendo como objetivo general el determinar las herramientas administrativas en el manejo del personal para la reducción del estrés laboral en la empresa Global books vía. Ltda. usando la metodología del método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o

enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad además se usó el método Descriptivo - Bibliográfico este método busca un conocimiento de la realidad producida a través de la observación del investigador, se aplicó el diseño de investigación, no experimental en la presente investigación es no experimental debido a que no se manipuló intencionalmente las variables independientes, al contrario, el objetivo es observar los fenómenos en contexto natural y posteriormente, analizarlos. obteniendo como conclusiones los niveles de estrés de los trabajadores de la empresa Global Books Cía. Ltda. se encuentran dentro del parámetro de lo normal, como se obtuvo en la aplicación del instrumento, el resultado fue de un 61.13% de riesgo bajo. Lo cual permite a la organización tomar esta deducción como punto focal para la mejora de sus procesos y decisiones en cuanto al manejo de personal, además se identificó el uso inadecuado de herramientas administrativas a través del presente estudio. Con los resultados obtenidos, el estudio permitirá proponer las herramientas administrativas para el manejo de personal de la empresa Global Books debido a que carece de los mismos resultados más relevantes el riesgo tiene un impacto mínimo sobre la salud del trabajador de la empresa Global books, y no genera efectos nocivos a corto plazo. de hecho, los mínimos efectos que pueden existir podrían ser evitados si se toma como indicación el realizar un monitoreo periódico conforme exista una frecuencia de ocurrir una enfermedad ocupacional causada por estrés, sea este el nivel donde se encuentre. de esta manera se garantiza que el nivel de riesgo de sufrimiento estrés limitadamente se mantendrá, además, se identificó el uso inadecuado de herramientas administrativas a través del presente estudio como aporte a mi investigación se a determinado que es importante identificar el comportamiento del personal para tomar una solución de afrontamiento; es necesario aplicar una técnica para determinar escalas de estrés y poder identificar las estrategias de afrontamiento, ya sea enfocados al problema, a la percepción o la emoción del trabajador.

1.3 Fundamentación teórica

1.3.1 Clima laboral

Según (Bustos, 2014) se interpreta al clima laboral como la calidad del ambiente de trabajo de vital importancia debido a que por medio de ella se da la satisfacción de los trabajadores y su productividad es por ello que, cuando los empleados se encuentren satisfechos trabajaran de manera eficiente y se desarrollaran de mucho mejor manera dando así un índice de productividad elevado importante para el desarrollo empresarial.

De acuerdo con (Perreña, 2012) manifiesta al clima laboral como la manifestación de ambientes o dicho en otras palabras es el ambiente en el que los trabajadores se desarrollan dentro de la unidad de trabajo debido a que influye de manera directa con la satisfacción de los mismos empleados esto con el fin de mejorar su productividad y así ser más eficientes.

Como dice (Gan, 2014) da a conocer un buen clima laboral se enfoca en los objetivos ya planeados en la entidad debido a que, un clima laboral deficiente llega a generar diversos aspectos negativos en el convivio de los empleados causando estos conflictos internos entre empleados, además, causa desmotivación siendo este un índice de decremento de la productividad y del desempeño de los trabajadores.

Se puede señalar, diversos puntos de vista dirigen a una misma idea como es el caso del clima laboral ya que, es el medio ambiente tanto físico como humano, en donde existe un grupo de variables que influyen de manera directa con el comportamiento de cada individuo es por ello que se reconoce las cualidades y los atributos del ambiente laboral que posee cada grupo dentro de su área de trabajo.

1.3.2 Tipos de clima laboral

Desde la posición de (Álvarez, 2015) propone cuatro tipos de clima laboral:

-Clima Paternalista: En este apartado se trata el grado de confianza que emite cada uno de los diversos niveles de la organización, además de la falta de comunicación que existe entre la dirección de las líneas que comunican a los empleados, este tipo de organización se denomina como muy rígida debido a que su posibilidad de descenso es mínima, los empleados no poseen el sentido de identidad con la filosofía de su misión y el desarrollo de los objetivos de la empresa. (Álvarez, 2015).

-Clima Autoritario: Se define como un caso el cual no confía en sus empleados, todas las decisiones y trayectos de cumplimiento de objetivos se llevan a cabo por los altos cargos de la organización. Los trabajadores viven bajo un ambiente de amenazas y muy pocas recompensas, este tipo de ambiente posee un entorno casualmente estable en el que su comunicación se da solo en instrucciones específicas (Álvarez, 2015).

-Clima Participativo: Las decisiones se basan en el bienestar común del negocio siendo estas tomadas de manera conjunta, este tipo de clima no se compone de una jerarquía vertical se puede decir que es más bien vertical, se da la comunicación entre los trabajadores y sus directivos dando así un ambiente de confianza por ambas partes (Álvarez, 2015).

-Clima Consultivo: Su nivel de comunicación es aceptable predominando la actitud dinámica y la proactiva, se da cuando la gerencia tiene confianza hacia sus empleados, cuando las decisiones se toman por parte de los directivos superiores

los empleados también tienen un grado de autonomía al momento de su ejecución (Álvarez, 2015).

1.3.3 Factores que influyen en el Clima Organizacional

Citando a (Bordas, 2016) señala factores del clima organizacional a el liderazgo flexible, las relaciones internas, la autonomía, igualdad, espacios óptimos de trabajo y a el reconocimiento, en todos y cada uno de ellos se debe generar confianza y comunicación debido a que entre más factores bien comunicados mayor será el equilibrio en el bienestar de los trabajadores del área en la cual se genere motivación con resultados favorecedores.

Teniendo en cuenta a (Uribe, 2018) los factores psicosociales son otros que influyen de manera objetiva dentro del clima laboral ya que emergen de una actividad y específicos, se dan por debajo de un proceso de interiorización en donde el obrero puede ser o no puede ser consiente de este proceso generando mecanismos que enfrenten el problema expuesto en su entorno como es la percepción de riesgo y su capacidad de afrontamiento, la hostilidad y el compañerismo además del ambiente familiar.

Como los hace notar (Prado, 2014) señala la base fundamental de los factores y su influencia se ve expuesto al liderazgo y la organización, debido a que la satisfacción de manera directa dependerá del estado emocional de la persona que labore en el puesto de trabajo propuesto por el empleador por el mismo el cual se verá reflejado en la calidad del resultado final.

1.3.4 Dimensiones del clima organizacional

Desde el punto de vista de (LLaena, 2017) afirma entre algunas alternativas para el estudio del clima organizacional se destacan técnicas como es el caso de Litwin y Stinger que se basan en la utilización de un cuestionario que se aplique a miembros de las organizaciones basadas en dimensiones relacionadas con propiedades de organización como con la estructura organizativa.

1.3.5 Mejora continua

Según (Guerra, 2017) considera a la mejora continua como un concepto aprobado, aun así, existe una amplia fuente de conocimiento para determinar su definición y llevarla a cabo a la práctica teórica, debido a que los términos se enfocan en la calidad y el valor agregado con la facilidad de ser entendido y relacionado de manera común general.

Como plantea (Aldan, 2017) refiere a la mejora continua como procesos que se enfocan en el desarrollo y el perfeccionamiento de las teorías de Harrington fundamentalmente en los procesos de mejora práctica, así como en las teorías de Goldratt en donde se orienta al trabajo realizado con el continuo mejoramiento por ultimo tenemos a Falconi quien es más conocido como el creador y padre de la gerencia fundamentada de la gestión de procesos.

1.3.6 Herramientas de calidad

1.3.6.1 Diagrama de dispersión

Desde la posición de (Luceño, 2017) define a la dispersión como un conjunto de valores que posee distancia entre sus valores medios, el grafico empleado muestra relaciones de comportamiento afirmativas positivas y negativas además de hechos

sencillos que no poseen relación alguna. Para el uso de este gráfico se deben conocer las variables, recopilar información sobre la existencia de relación con las variables de estudio y las coordenadas del gráfico.

1.3.6.2 Histograma

De acuerdo con (Levin, 2017) plantea al histograma como una representación gráfica en forma de barras que se encuentra conformada por la distribución del conjunto de datos, se usa para obtener perspectivas o un panorama general de la distribución principal o la relación al resultado de la muestra involucrada con características enfocadas en la cuantificación y su continuidad.

1.3.6.3 Diagrama causa efecto

Citando a (Blanco, 2018) manifiesta al diagrama causa efecto como una representación de varios elementos que se los plasma como causas de manera que pueden ocasionar problemas en relación con el mismo sistema, usado de manera eficaz en investigaciones relacionadas a procesos y situaciones con la finalidad de recabar datos en relación con el objeto de estudio.

Métodos de gestión de mejora continua

1.3.7 Modelos de mejora continua

1.3.7.1 Kaisen

A juicio de (Duran, 2016) declara el modelo Kaisen permite la generación de ideas relacionadas con la obtención de resultados favorecedores y esperados uno de los componentes más relevantes del método es el nivel elevado de compromiso y participación en la gestión debido a la importancia que posee al momento de la

ejecución correcta de los procesos además de los pasos que deducen a mejorar y aprender los objetivos determinados en base a la estrategia de la empresa que tiene como finalidad la disminución de desperdicios dentro de la organización.

Según (García, 2017) sostiene al modelo Kaisen basado en la variable Kai en significancia con la palabra cambio y su consiguiente Zen que se relaciona con lo bueno, este modelo se enfoca en la mejora continua en relación con la motivación, la productividad, competitividad, rentabilidad y la competitividad aplicada al método debido a que el problema de estudio es la desmotivación de los obreros y por ello se da la disminución en la producción.

Desde el punto de vista de (Stewart, 2018) considera la traducción de Kaisen de origen japonés al español considerado como mejora continua, es el conjunto de principios empleados por la compañía Toyota system también conocido como el modelo justo a tiempo o lean production system.

Teniendo en cuenta a (Suarez, 2018) describe que la utilización del modelo Kaisen es de vital importancia dentro de una empresa, tomando en cuenta el ejemplo de la compañía Toyota de gran éxito a nivel mundial siendo esta misma una de las más grandes en revolucionar la industria automovilística y ser así un pionero en la implementación de mecanismos híbridas en el desarrollo de sus motores de manera ecológica.

1.3.7.2 5'S

Teniendo en cuenta a (Adalvert, 2018) manifiesta a las 5s como una herramienta originalmente japonesa que define prácticas de orden, limpieza que a la vez da estándares en procesos poco eficientes y eficaces como son:

-Seiri: es el despeje del área o la eliminación de lo innecesario.

-Seton: el organizar y ordenar el área, delimitar un sitio para cada cosa o cada cosa en un sitio determinado.

- Seiso: es la gestión visual por medio de la limpieza se realiza una inspección.
- Seiketsu: es el planteamiento de reglas a seguir y el delimitar estándares.
- Shitsuke: se considera como la disciplina que se posee al momento de seguir estándares y convertirlos en estándares.

1.3.7.3 Ciclo PDCA

Dicho con palabras de (Villar, 2017) argumenta al ciclo PDCA como una adaptación del ciclo de Deming mientras se resalta la interacción entre las actividades relacionadas al estudio de mercado, la planificación y fabricación de ventas, asegurando que mediante el uso de este método se puede mejorar procesos de todo tipo ya sea de gestión como de fabricación.

1.3.7.3.1 Planear

Como expresa (Lewis, 2020) considera como primer aspecto la dominación de los problemas específicos que se enfrentan durante la creación del proyecto, los recursos usados y los disponibles, aquellos que se deben solicitar y los requerimientos de las partes más importantes, las condiciones a ejecutarse y el objetivo final del proyecto.

1.3.7.3.2 Hacer

Según (Ishikawa, 2002) sostiene debe ser orientada de manera práctica a lo que se quiere llegar es a verificar cada uno de los procesos sin excepciones y sin improvisar en ninguna para no tener falencias en el ciclo de PDCA, el modelo se divide en otras que se componen por la capacitación del personal, los altos mandos involucrados en el proyecto y la recolección de datos para la evaluación pertinente.

1.3.7.3.3 Verificar

A juicio de (Platas, 2012) sostiene que los resultados obtenidos en base a la inspección realizada son importantes debido a que se debe estar atento para no volver a cometer los mismos errores de manera frecuente, lo que se puede expresar como mejoras significativas, la característica principal de esta etapa es la verificación y evaluación de manera activa de toda la efectividad del plan de origen.

1.3.7.3.4 Actuar

Dicho con palabras de (Guajardo, 2018) alude es la etapa final del ciclo PDCA en el que aplican acciones correctivas para la mejora continua del proyecto analizado en primera instancia, se puede decir que es el comienzo del final ya que después de la investigación de carácter exhaustivo de todos los errores cometidos anteriormente, ahora todo el ciclo PDCA se deberá de volver a ejecutar nuevamente con parámetros y pautas replanteadas.

1.3.7.3.5 Just in time

Como dice (Hung, 2017) considera que es uno de los métodos más conocidos como el justo a tiempo debido a su metodología usada que hace énfasis en el tiempo, es una herramienta usada para organizar el sistema de producción teniendo como origen la corporación de Toyota, el sistema se basa en la eliminación de procesos de producción innecesarios desde el aprovisionamiento hasta la distribución

Teniendo en cuenta a (Wood, 2018) relaciona al termino proveniente del inglés con la inclusión de materiales y productos terminados necesarios en la producción para poder ser usados en el destino al momento oportuno sin dar paso a posponer

su uso o usarlo de manera previa, teniendo en cuenta al mismo tiempo la cantidad de los materiales usados en la producción del mismo o los productos terminados entregados para cumplir con la satisfacción de las necesidades de los clientes.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Investigar como incide el clima organizacional y su impacto en la mejora continua en la producción de la empresa Monitex.

1.4.2 Objetivos Especifico

- Desarrollar un marco teórico enfocado a las variables de investigación clima organizacional y mejora continua.
- Diagnosticar las condiciones del clima organizacional de la empresa Monitex
- Implementar estrategias y adecuar un plan de mejora continua que ayude al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

2. Capítulo II.- METODOLOGIA

2.1.1 Enfoque de la Investigación

2.1.1.1 Enfoque cuantitativo

Según (Rojas, 2016) señala al enfoque cuantitativo como vital para la realización de teorías y la determinación de fenómenos de estudio necesarios de estudios profundos, además parte de una investigación de datos únicamente cuantitativos como es el caso de la estadística por medio de ella se puede determinar preguntas de investigación para la obtención de resultados en tabulación porcentual.

Por esta razón, el enfoque cuantitativo se relaciona con técnicas basadas en el desarrollo de encuestas para los trabajadores y por medio de la misma se busca verificar los resultados y así dar solución al problema de investigación inicial.

Se puede usar la escala básica de medición de intervalos como es el caso de una medición ordinal no numérica se trabajó con la escala de Likert que permite evaluar la actitud de un encuestado con respecto al tema central de investigación y así poder obtener datos sobre como es el clima organizacional dentro de la empresa Monitex, para dar una solución al problema de estudio como es el diagnóstico del clima organizacional y el impacto en la mejora continua en la producción de la empresa Monitex bajo un conjunto de respuestas ordenadas

2.1.2 Tipo o diseño de investigación

2.1.2.1 No experimental – Transversal

De acuerdo con (Bruhn, 2015) define el diseño no experimental como las variables encargadas de encontrar los resultados para otras, relacionadas de forma natural con la observación de cada uno de los fenómenos y la obtención de respuestas del

análisis en relación con el tema de estudio desarrollada en investigaciones de carácter cuantitativo.

Según (Ordoñez, 2016) afirma al tipo de investigación transversal como un análisis de datos y recopilación de datos realizados en un periodo de tiempo sobre una población, muestra o sub conjunto previamente definido.

De modo que, el diseño de investigación más acorde al proyecto es el no experimental debido al análisis de las variables y su objeto de estudio, se trata de un estudio enfocado a la realidad que se vive en la empresa, la investigación en primera instancia se basa en el análisis de manera detallando a la observación de acontecimientos suscitados en relación a los fenómenos estudiados.

Por esta razón, al momento de su implementación en la investigación se realizó mediante una encuesta tomada en un momento determinado, a un solo grupo de personas como en este caso son a quienes conforman la organización de la empresa Monitex, por esta razón, la encuesta se realizó con la finalidad de conocer el clima organizacional de la empresa y el comportamiento interno de sus colaboradores, además, el poder por medio del estudio del ambiente aboral adecuar un modelo basado en la mejora continua y así dar a conocer un modelo que ayude en el proceso de comunicación y efectivice la productividad de la empresa.

2.1.3 Alcance de investigación

2.1.3.1 Descriptivo

Teniendo en cuenta a (Hernández, 2018) menciona el alcance descriptivo como el estudio que busca especificar las propiedades, características del grupo al que se desea realizar el estudio, lo que se busca con este método es el medir información de manera independiente sobre las variables de estudio.

Se considera que, por medio de la investigación descriptiva se realiza para obtener una definición mucho más clara del problema de estudio en donde se usaron métodos de evaluación y control del clima organizacional, además el uso de este método ayudo a determinar las características del problema de estudio, desde su origen hasta su desarrollo, se usa con el fin de llegar a conocer la situación de la empresa con relación a las estrategias, con el fin de dar explicación al sujeto de estudio.

2.1.3.2 Correlacional

Según (Gomez, 2017) determina a los estudios correlacionales cuantitativos como las mediciones del grado que existe entre cada variable es decir que cuantifican las relaciones utilizando coeficientes de relación como es el caso del coeficiente de Pearson, es decir, realizan la medición de cada variable consecuente a ello se calcula y analiza la relación que existe.

Por lo tanto, el uso del alcance correlacional se usó en el presente proyecto de investigación ya que, ayudo a determinar la relación que existe entre las variables principales del estudio como son el clima organizacional y la mejora continua, además mediante la implementación del método correlacional se buscó dar solución al problema de estudio como es el implementar estrategias y adecuar un plan de mejora continua que ayude al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización

2.1.3.3 Inductivo

Citando a (Newman, 2016) se conoce al modelo experimentan como el que usa métodos como son la observación, formulación de hipótesis, verificación, tesis, ley y teoría para así seguir con la teoría de la negación debido a que funciona como un método inductivo, porque solo pueden ser aplicadas cuando el grupo de estudio

es pequeño, lo que se define como el acumulo de ideas sobre cómo influye el comportamiento y conocimiento aislado y conciliarlo

Puesto que, el modelo usado en la investigación se realizó en base al estudio de caso como es el clima organizacional, iniciando con la observación de carácter empírico para consecuentemente a ello poder conformar teorías sobre lo observado en relación con el tema inicial en base a la mejora continua de la empresa Monitex siendo estas las premisas que busquen apoyo en las conclusiones de la investigación.

2.1.4 Modalidad de Investigación

2.1.4.1 De campo

De acuerdo con (Martínez, 2014) define a la investigación de campo como el proceso que nos permite adquirir datos reales sin necesidad de estudiarlos sin haber manipulado las variables, la característica principal del método de campo es el poder observar el trabajo y poder examinar de mucho mejor manera los resultados.

Mediante la investigación de campo se recolectan datos del entorno en donde se plantearon los objetos de estudio como es el caso de los trabajadores quienes conforman la organización, para así poder determinar las relaciones que cada uno de los trabajadores posee en relación con otros, debido a que ellos son quienes forman parte del clima organizacional de la empresa Monitex.

2.1.4.2 Bibliográfica

Como plantea (Hernández, 2018) propone a la investigación bibliográfica como un método de recolección de datos secundarios obtenidos por otros, son obtenidos normalmente por parte de libros, revistas.

El tipo de modalidad en el proyecto de investigación secundaria bibliográfica debido a la relación de conceptos que existen entre distintos autores y la búsqueda de modelos ya planteados por diferentes investigadores en búsqueda de relación con el objeto de estudio como es el determinar un modelo en base al clima organizacional que se adapte acorde a las necesidades que ayude a maximizar la productividad como una herramienta de mejora continua en la producción, de manera que, la investigación primaria de campo se realizarán en base a conocimientos que proveerá el objeto de estudio como es el caso de las técnicas de investigación.

2.1.5 Hipótesis

Según (Hernández, 2018) da a conocer a las hipótesis como guías de estudio no verificados que buscan una sustentación, si es verificada la hipótesis esta es verificada caso contrario no mediante el cual se desarrolla una investigación.

2.1.5.1 Hipótesis nula (H_0)

Citando a (Hernández, 2018) determina a la hipótesis nula como la sospecha o suposición de lo que puede llegar a ocurrir el mismo que se representa con los signos de igual, mayor o igual y menor o igual.

H_0 = El clima organizacional influye de manera negativa ante la mejora continua en los trabajadores de la empresa Monitex por ende minimiza su productividad.

2.1.6.1 Hipótesis alternativa (H_i)

De acuerdo con (Hernández, 2018) da a conocer la representación de H_1 es quien responde a la pregunta inicial de estudio, misma que se denota el origen del

estudio, además se puede decir que la premisa es cierta cuando la hipótesis nula es falsa.

H1= El clima organizacional incide de manera positiva ante la mejora continua en los trabajadores de la empresa Monitex por ende maximiza su productividad

2.1.6 Población y censo

2.1.6.1 Población

A juicio de (Malthus, 2016) relaciona a la población como el grupo de elementos propuesto para obtener una medida característica ante el posible estudio del global poblacional se selecciona un grupo menor de elementos más representados de la población y esto es lo que se denomina como muestra.

Siendo así, en base a la información obtenida por parte de la secretaria de la empresa se ha obtenido la nómina de empleados en donde se ha verificado la composición de 18 empleados a cargo de la producción y cuatro jefes entre ellos el gerente general Julio Cesar Cunalata Pozo fundador de la empresa Monitex, por lo cual se trabajara con la población de 18 empleados a quienes se les aplicara la encuesta y así poder considerar herramientas de mejora continua que ayuden en el proceso de producción en la empresa Monitex. (ver anexo G).

2.1.6.2 Censo

Citando a (Hernández, 2018) define al censo de población como una medición de un país en un momento específico con características de su lugar en donde habitan y sus habitantes además de otros aspectos que se consideren relevantes de la investigación entre su ocupación, su economía y distribución familiar.

Para la presente investigación se ha determinado el uso del censo debido a la característica de la investigación por el lugar en donde se ha realizado el estudio del problema como es el caso del clima organizacional y la manera en que incide en la mejora continua, su uso inicial es el conocer cómo se siente cada uno de los colaboradores en relación al otro y como se desenvuelve en su entorno además de la ocupación que posee internamente ya sea en maquila o en otro proceso productivo.

2.1.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la opinión de (Martínez, 2014) argumenta los instrumentos usados para la obtención de información pueden darse mediante la implementación de la observación directa, el análisis documental y el análisis de contenido, sin embargo, estas técnicas son usadas para la verificación del problema planteado en el estudio preliminar. En gran parte todo lo que el investigador realiza se apoya de manera fundamental en la técnica de observación.

2.1.7.1 Encuesta

Tal como (Messias, 2016) da a conocer como el procedimiento dentro del cual se difiere a los diseños de una investigación en las que el investigador recopila datos mediante el uso de un cuestionario creado previamente, sin haber realizado modificaciones en el fenómeno principal para obtener información para su posterior tabulación.

Como técnica de investigación se determinó a la encuesta descriptiva compuesta por 12 preguntas con enfoque cuantitativo debido a que se utiliza para recopilar datos de la audiencia como es el caso de los empleados de la empresa Monitex con el objetivo de considerar herramientas de mejora continua en el proceso de producción en la empresa, por medio de la encuesta se busca el recoger información en base a las preferencias, opiniones y comentarios relacionados con el problema de estudio como es el diagnóstico del clima organizacional y el

impacto en la mejora continua en la producción de la empresa Monitex. (ver anexo D).

Encuesta escrita

Citando a (Survey, 2016) define a la encuesta escrita como una técnica que ayuda en el proceso de una investigación debido a su consistencia de interrogación ya sea de carácter verbal o escrito, realizado en personas con la finalidad de llegar a obtener un determinado tipo de información.

Instrumentos

Cuestionario

Según (Salisten, 2017) define al cuestionario como el documento que se encuentra conformado por un conjunto de preguntas que se encuentran redactadas de forma coherente organizadas de manera secuencial además de encontrarse estructuradas acorde con el tema de estudio en base a la planificación determinada, con el fin de que sus respuestas sirvan para obtener información necesaria

Para el estudio del caso presente se ha determinado el uso de un cuestionario compuesto por 12 preguntas en relación a las variables de estudio como es el caso del clima organizacional y la mejora continua, realizado al personal que conforma la empresa Monitex, (ver anexo D).

2.1.8 Validación de instrumentos

En la opinión de (Urrutia, 2014) argumenta que la validez de un instrumento es nada más que un criterio que permite comprobar la calidad que posee instrumento, usado para verificar si la realiza una evaluación al problema que se pretende medir, además para un resultado más óptimo se sugiere la utilización de más de una metodología para así complementar ideas de procesos.

2.1.8.1 Alfa de Cronbach

Según (García, 2015) denomina a el Alfa de Cronbach como un coeficiente aplicable para entender la confiabilidad de las encuestas se opta por la aplicabilidad de este método debido a que es necesario para que el investigador continúe con la investigación fundamental en base a la fiabilidad de su instrumento.

Tabla 1

Nivel de fiabilidad alfa de Cronbach

Intervalos de fiabilidad de Alfa de Cronbach	
0,9 - 1	Excelente
0,8 - 0,9	Bueno
0,7 - 0,8	Aceptable
0,6 - 0,7	Débil
0,5 - 0,6	Pobre
0, 0,5	Inacptable

Nota: Intervalos de confiabilidad del alfa de Cronbach. Fuente: Investigación Bibliográfica (2022).

Nivel de medición Alfa de Cronbach

Tabla 2

Alfa de Cronbach del proyecto

Alfa de Cronbach calculado con el personal de la empresa Monitex	
α (Alfa):	0.751
k (# de items):	10
Vi(Varianza de cada item):	10.506
Vt(Varianza total):	32.442

Nota: Datos Alfa de Cronbach 18 empleados. Fuente: Investigación de campo (2022).

Al realizarse el análisis de fiabilidad tomado por parte de los resultados obtenidos en base a los datos de los 18 trabajadores de la empresa Monitex, el alfa de Cronbach determinó que de manera general es de 0.751 lo cual representa un nivel aceptable, además, por medio del uso de evaluación del instrumento se pudo llegar a proponer un modelo que ayude con la maximización de la productividad para continuar con el proceso de mejora continua, enfocada en la producción de la empresa Monitex.

2.1.8.2 Validación Método Delphi

Tabla 3

Evaluación método Delphi

		EVALUACIÓN DE EXPERTOS SEGÚN MÉTODO DELPHI										
		JUECES			EXPERTOS							
VARIABLES	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO	Ing. Liliana Gonzalez	Ing. William Teneda	Eco. Luis Lascano	Ing. Rene Calmorro	Ing. Angel Yunapanta						
		ESCALA DE LIKERT donde 4=Excelente 3= Bueno, 2= Regular, 1=Deficiente							MEDIA	DESV. T	Q1	Q3
Validación del Instrumento	Presentación del Instrumento	3	3	4	4	4	4	1.10	3.00	4.00	4.00	
	Claridad en la redacción de los ítems	3	2	4	4	4	4	1.79	3.00	4.00	4.00	
	Pertinencia de las variables con los indicadores	3	2	4	3	3	3	1.41	3.00	3.00	4.00	
	Relevancia del contenido	3	2	4	3	4	3	1.67	3.00	3.00	4.00	
	Factibilidad de aplicación	3	3	4	3	3	3	0.89	3.00	3.00	4.00	
	Validez de contenido del cuestionario	3	2	4	2	4	3	2.00	2.00	3.00	4.00	
							3.4	1.4	3	3	4	

Nota: Resultados obtenidos por parte de los jueces y expertos en base a la encuesta.
Fuente: Investigación de campo (2022).

La validación del instrumento compuesto por 12 preguntas (ver anexo D), mediante la utilización del método Delphi realizado por tres jueces que forman parte del cuerpo de docente de la Universidad Técnica de Ambato, y dos expertos, trabajadores de la empresa de colchones Wilson. Se obtuvo como resultado una media de 3.4 que representa una calificación buena; con una desviación típica de

1.4 que significa que el criterio de los tres jueces y dos expertos es medianamente homogéneo; en conclusión, se demuestra que el instrumento posee una presentación, claridad en la redacción de los ítems, pertinencia de las variables con los indicadores, relevancia, factibilidad excelente (ver anexo E).

Según el análisis de los cuartiles se puede decir que el cuartil 1 que representa el 25% así como el cuartil 3 que representa el 75% reflejan una calificación buena del criterio sobre la calidad del instrumento; mientras que, el 100% de los expertos y jueces consideran que el instrumento refleja un contenido excelente para ser aplicado.

3. CAPITULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIONES

3.1 Análisis y discusión de los resultados

En base a los datos recabados por parte de los trabajadores de la empresa Monitex compuesto por 18 trabajadores, se determinó a la encuesta como método de recolección de datos la cual está conformada por 12 preguntas, en correspondencia con la metodología utilizada, cada uno de los resultados se han determinado de manera ordenada y tabulada acorde con su análisis e interpretación utilizando gráficos de pastel en donde se expone el resultado obtenido.

1. ¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en su puesto de trabajo?

Tabla 4

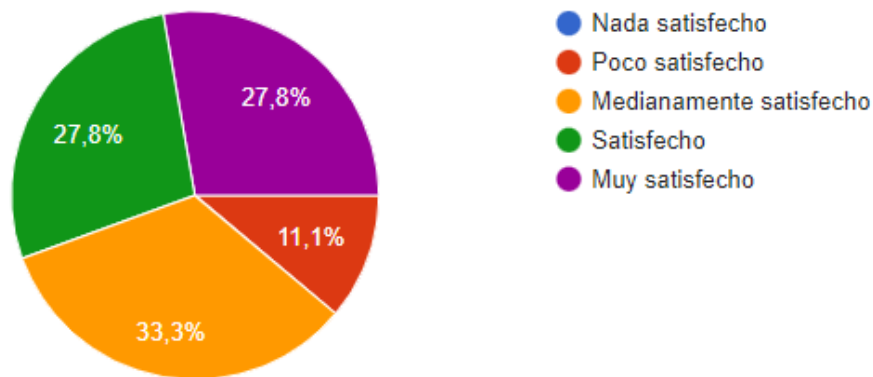
Área de Trabajo

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	27.8%	5
Maquila	27.8%	5
Bodega	33.3%	6
Acolchado	11.11%	2
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 1 Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 1

Satisfaccion laboral



Nota: El grafico muestra la satisfacción que posee cada empleado que labora en la empresa. Fuente: Investigación de campo (2022).

Interpretación. - En la empresa Monitex el 33.3% se encuentra medianamente satisfecho con las actividades que realizan, seguido del 27.8% que se encuentran satisfechos, así como muy satisfechos, y finalmente 11.1% e encuentran poco satisfechos.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 89% se encuentran en un nivel de satisfacción aceptable, debido a que los trabajadores se encuentran realizando actividades en las que les gusta desenvolverse.

2. ¿Cuál es su nivel de preocupación por la necesidad de aprendizaje previo al uso de algún tipo de maquinaria?

Tabla 5

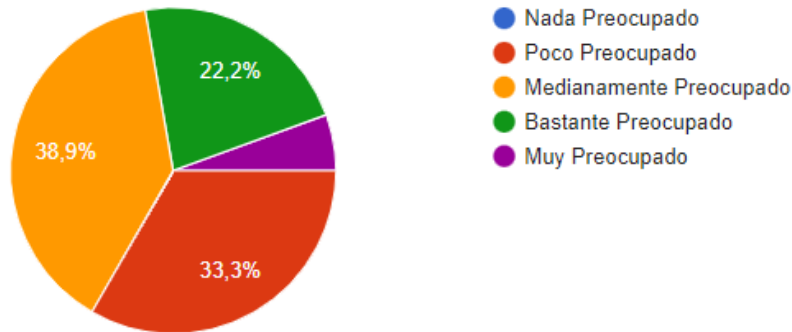
Área de Trabajo

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	38.9%	7
Maquila	33.3%	6
Bodega	22.2%	6
Acolchado	5.6%	4
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 2. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 2

Aprendizaje previo



Nota: El gráfico señala la preocupación de los empleados por la necesidad de aprender.
Fuente: Investigación de campo (2022).

Interpretación. - En la empresa Monitex el 38.9% se encuentra medianamente preocupado por la necesidad de aprendizaje previo al uso de algún tipo de maquinaria, seguido del 33.3% se encuentran poco preocupados, el 22.2% bastante preocupado y tan solo el 5.6% se encuentra muy preocupado.

Análisis. – En conclusión, se puede analizar que el 66.1% se encuentra en un nivel de preocupación medianamente alto debido a que la mayoría no conoce lo suficiente acerca del uso de las diversas máquinas usadas para la elaboración del producto final.

3. ¿Considera usted que cumple con responsabilidad sus actividades en su área de trabajo?

Tabla 6

Área de Trabajo

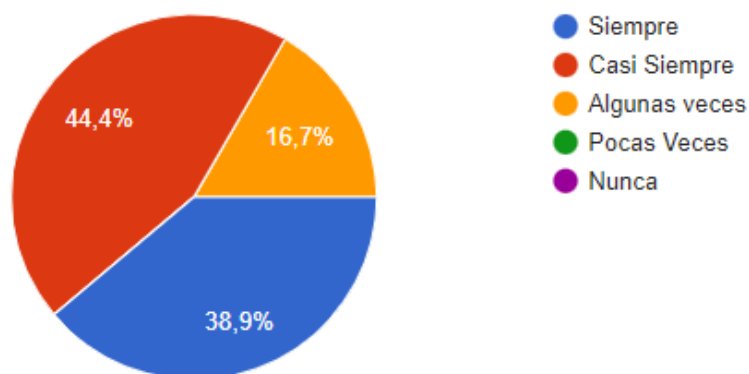
Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	44.4%	8
Maquila	38.9%	7

Acolchado	16.7%	3
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 3. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 3

Responsabilidad



Nota: El gráfico señala el cumplimiento de las actividades de los empleados. Fuente: Investigación de campo (2022).

Interpretación. - En la empresa Monitex el 44.4% casi siempre cumple con responsabilidad con las actividades que realizan, el 38.9% siempre Y el 16.7% algunas veces.

Análisis. – En conclusión, se puede analizar que el 83.3% que representan los trabajadores se encuentran con un alto índice de preocupación por realizar sus actividades con responsabilidad.

4. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo muestran entusiasmo al momento de aprender nuevas actividades?

Tabla 7

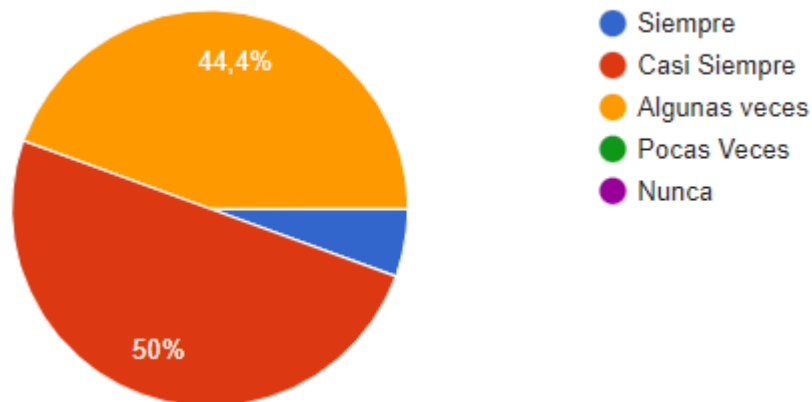
Área de Trabajo

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	44.4%	8
Maquila	50.0%	9
Acolchado	5.6%	1
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 4. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 4

Aprendizaje



Nota: El gráfico señala la preocupación de los empleados por la necesidad de aprender. Fuente: Investigación de campo (2022).

Interpretación. - En la empresa Monitex el 50% Casi siempre muestran entusiasmo por aprender nuevas actividades, el 44.4% algunas veces, el 5.6% siempre.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 50 se encuentran con un índice elevado de entusiasmo por aprender a realizar nuevas actividades.

5. ¿Con que frecuencia cree usted necesario recibir incentivos para realizar sus actividades?

Tabla 8

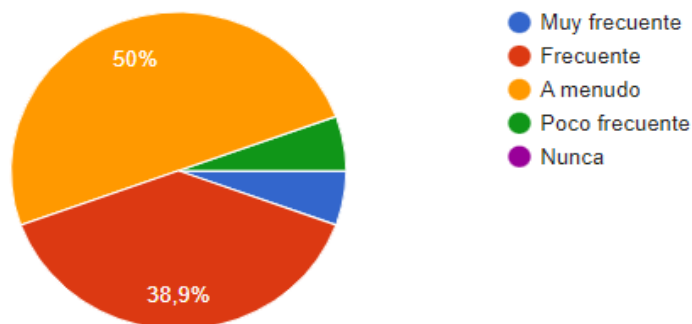
Área de Trabajo

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	50.0%	9
Maquila	38.9%	7
Bodega	5.6%	1
Acolchado	5.6%	1
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 5. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 5

Motivación



Nota: El grafico señala la necesidad de incentivos por parte de los empleados. Fuente: Investigación de campo (2022).

Interpretación. - En la empresa Monitex el 50% cree necesario recibir incentivos a menudo al momento de realizar sus actividades, el 38.9 % frecuentemente, el 5.6% poco frecuente, el 5.6% muy frecuente.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 88.9% creen necesario recibir incentivos de manera frecuente debido a que no suelen tener ningún tipo de reconocimiento por su desempeño.

6. Califique usted el nivel de desempeño en su área de trabajo

Tabla 9

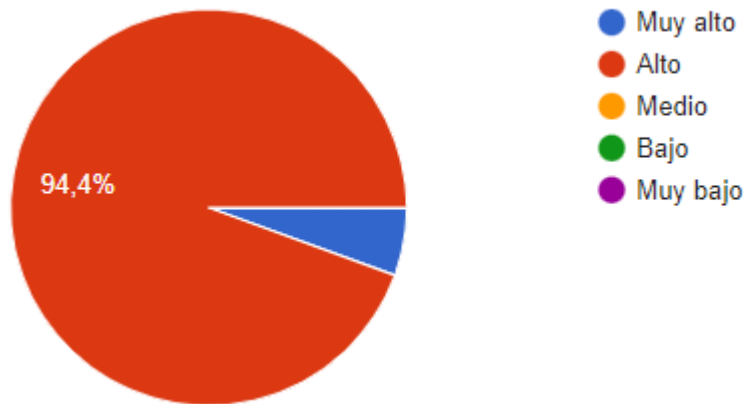
Área de Trabajo

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	94.4%	17
Maquila	5.6%	1
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 6. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 6

Desempeño



Nota: El grafico señala el nivel de desempeño de los empleados. Fuente: Investigación de campo (2022)

Interpretación. - En la empresa Monitex el 94.4% califica con un alto desempeño su área de trabajo y 5.6% lo califican como muy alto.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 94.4% califican con un alto índice de desempeño a su área de trabajo.

7. ¿Considera usted que en el área de producción se fomenta el trabajo en equipo entre sus compañeros?

Tabla 10

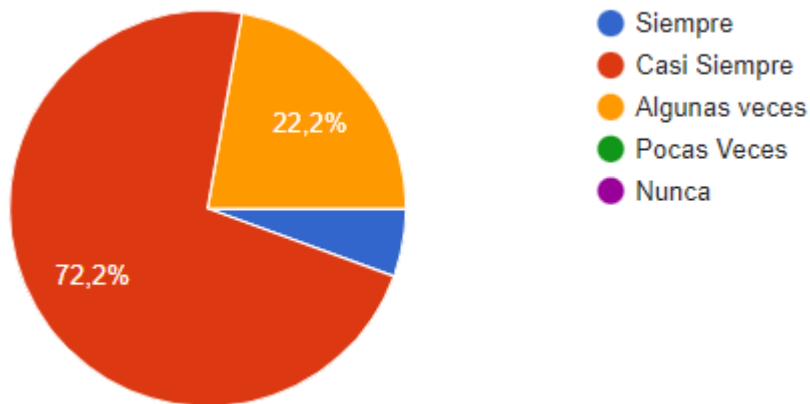
Área de Trabajo

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	72.2%	13
Maquila	22.2%	4
Acolchado	5.6%	1
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 7. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 7

Trabajo en equipo



Nota: El grafico señala el trabajo en equipo por parte de los empleados. Fuente: Investigación de campo (2022).

Interpretación. - En la empresa Monitex el 72.2% considera que se fomenta casi siempre el compañerismo entre equipos de trabajo, el 22.2 % algunas veces y el 5.6% siempre.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 94.4% poseen casi siempre un ambiente de compañerismo en su lugar de trabajo.

8. ¿Considera que sus compañeros requieren de capacitaciones para mejorar sus competencias?

Tabla 11

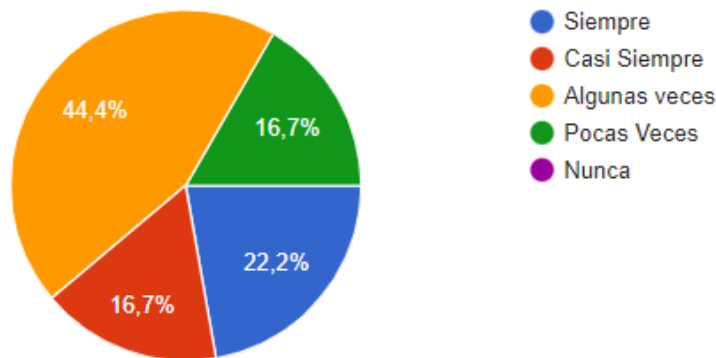
Competencias

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	44.4%	8
Maquila	22.2%	4
Bodega	16.7%	3
Acolchado	16.7%	3
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 8. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 8

Superación



Nota: El grafico señala a los empleados interesados en capacitarse. Fuente: Investigación de campo (2022)

En la empresa Monitex el 44.4 % cree necesario recibir capacitaciones para mejorar sus competencias algunas veces, el 22.2% siempre, el 16.7% casi siempre y el 16.7% pocas veces.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 61.1%, se interpreta que los trabajadores creen necesario recibir capacitaciones para mejorar sus competencias debido a que su índice de necesidad es elevado por el desconocimiento de su uso.

9. ¿Considera usted que sus compañeros realizan su trabajo eficientemente dentro del tiempo requerido en el proceso?

Tabla 12

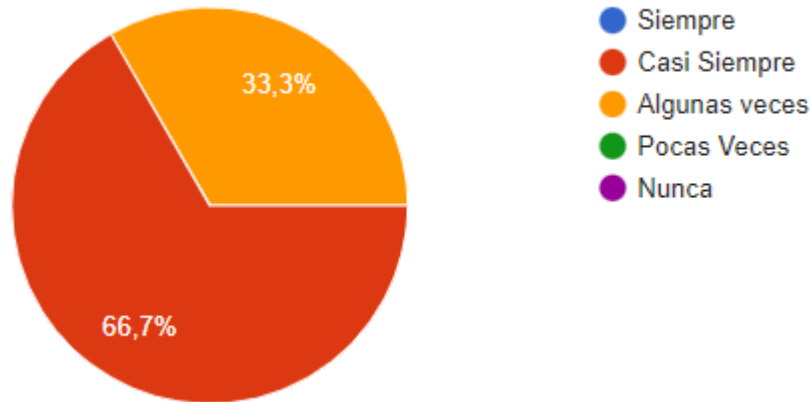
Eficiencia

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	66.7%	12
Maquila	33.3%	6
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 9. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 9

Eficiencia



Nota: El grafico señala a los empleados eficientes de la empresa y el cumplimiento de sus actividades.
Fuente: Investigación de campo (2022)

Interpretación. - En la empresa Monitex el 66.7% realizan su trabajo de forma eficiente, el 33.3% algunas veces.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 66.7% consideran que realizan su trabajo eficientemente dentro del tiempo propuesto para realizar pedidos previo a su despacho.

10. ¿Los pedidos solicitados al área de producción son entregados de manera rápida y oportuna?

Tabla 13

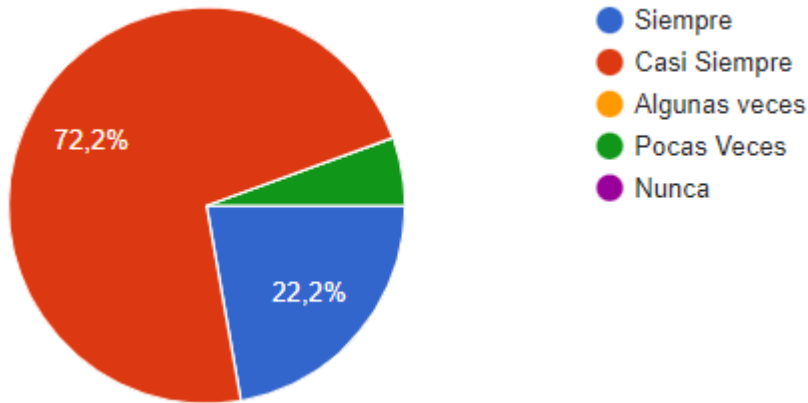
Eficiencia en la producción

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	72.2%	13
Maquila	22.2%	4
Acolchado	5.6%	1
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 10. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 10

Eficiencia



Nota: El grafico señala la eficiencia de los empleados. Fuente: Investigación de campo (2022)

Interpretación. - En la empresa Monitex el 72.2% realiza los pedidos de manera rápida casi siempre, el 22.2% siempre, el 5.6% pocas veces.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 94.4% % realizan los pedidos solicitados de manera rápida y oportuna.

11. ¿Tiene conocimiento acerca del Modelo de proceso de mejora continua Kaisen

Tabla 14

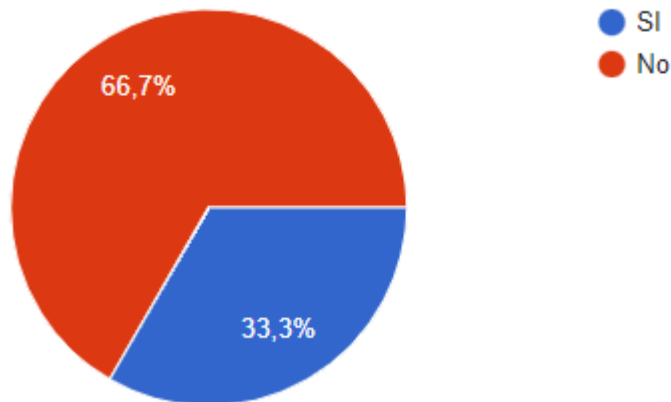
Kaisen

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	66.7%	12
Maquila	33.3%	6
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 11. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 11

Conocimiento



Nota: El grafico señala a los empleados que conocen el método. Fuente: Investigación de campo (2022)

Interpretación. - En la empresa Monitex el 100% de los trabajadores el 66.7 % no posee ningún tipo de conocimiento sobre el modelo Kaisen, el 33.3 % si lo posee.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 66.7% no poseen el conocimiento del modelo Kaisen, por otro lado, un índice no tan elevado representado por el 33.3% si lo conoce.

12. ¿Estaría dispuesto a acatar todas las normas al implementarse un cambio enfocado a la mejora continua dentro del área de su trabajo?

Tabla 15

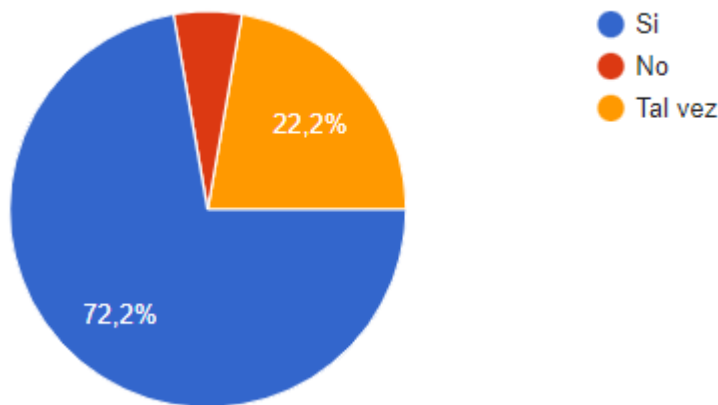
Mejora continua

Opciones	Promedio	Frecuencia
Corte	72.2%	13
Maquila	22.2%	4
Acolchado	5.6%	1
Total General	100.00%	18

Nota: Datos de la Tabulación de la pregunta 12. Fuente: Investigación de campo (2022)

Ilustración 12

Mejora continua



Nota: El grafico señala a los empleados dispuestos a realizar un cambio. Fuente: Investigación de campo (2022)

Interpretación. - En la empresa Monitex el 72.2 % se encuentra dispuesto a acoplarse a los cambios nuevos del proceso, el 22.2% tal vez y el 5.6% no lo está.

Análisis. - En conclusión, se puede analizar el mayor número de los trabajadores que representa el 94.4% estarían dispuesto a acatar todas las normas al implementarse un cambio enfocado a la mejora continua en sus lugares de trabajo.

3.2 Verificación de Hipótesis

Según (Vives, 2016) enfatiza a que la hipótesis es un método que se basa en la evidencia de la muestra y la teoría de la probabilidad, se usa para definir si es verdadero.

Con los resultados obtenidos se determinó en base a las respuestas de las encuestas aplicadas en los trabajadores de la empresa textil Monitex se tomaron como base cuatro preguntas para realizar la verificación de hipótesis en donde las preguntas que se tomaron en cuenta son las 7,3 que hacen referencia a la variable de clima organizacional y las preguntas 9, 5 hace referencia a la variable de la mejora continua son las cuales se tomaran en cuenta para el respectivo ..

3.2.1 Desarrollo de la hipótesis

3.2.1.1 Coeficiente de Correlación de Pearson

Según (Hernández, 2018) define al coeficiente de Pearson como un análisis o prueba estadística que sirve para analizar la relación que existe entre dos variables medidas en un nivel basado en intervalos de razón, además se puede denominar a este método como coeficiente de momento.

Gracias a la ayuda de la herramienta usada como es el caso de la encuesta se seleccionó la pregunta 7 haciendo énfasis en la variable independiente con la pregunta 3, la pregunta 9 haciendo énfasis en la variable independiente con la pregunta 5, como es el clima organizacional enfocándose a la variable dependiente de la mejora continua con la finalidad de dar desarrollo a la comprobación de la hipótesis.

Tabla 16

Medición de variables

-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación postiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Magnitud numérica de correlación Fuente: Investigación bibliográfica (2022)

Hipótesis

H₁= Hipótesis alternativa

H₀= Hipótesis nula

H₁= El clima organizacional incide de manera positiva ante la mejora continua en los trabajadores de la empresa Monitex por ende maximiza su productividad.

H₀= El clima organizacional incide de manera negativa ante la mejora continua en los trabajadores de la empresa Monitex por ende minimiza su productividad.

Comprobación de Hipótesis

Se utilizó el método de correlación de Pearson a continuación se describe.

Tabla 17

Correlación de preguntas en base a las variables por el Método de Pearson

	Variable Independiente	Variable Dependiente	Correlación	Nivel de Significancia
PREGUNTAS	¿Considera usted que en el área de producción se fomenta el trabajo en equipo entre sus compañeros?	¿Considera usted que cumple con responsabilidad sus actividades en su área de trabajo?	,541**	.009
	¿Considera usted que sus compañeros realizan su trabajo eficientemente dentro del tiempo requerido en el proceso?	¿Con que frecuencia cree usted necesario recibir incentivos para realizar sus actividades?	,698*	.027

Nota: Resultado obtenido en base al análisis de Pearson Fuente: Investigación bibliográfica (2022)

Regla de decisión. - Sebe tomar en cuenta que si el valor de significancia calculado es inferior al valor de significancia tabular (0.05); entonces se rechaza la hipótesis nula. Si por el contrario el nivel de significancia calculado es mayor al (0.05), se aceptará la hipótesis nula.

Interpretación. – Se puede apreciar que el valor del nivel de significancia calculado de acuerdo con el estadístico de Pearson es igual a 0.009 para la variable de Podemos concluir que se afirma la hipótesis alternativa que designa que el clima organizacional incide de manera positiva ante la mejora continua en los trabajadores de la empresa Monitex por

ende maximiza su productividad debido a que el nivel de significancia es de 0.009 entre la relación de 0.027.

En relación con los datos obtenidos por parte de la correlación de Pearson se han determinado dos correlaciones que son quienes responden a las preguntas de las variables de estudio de igual manera resuelven la hipótesis planteada, se ha obtenido un nivel de confianza del 95% existente de correlación y un 5% de error. En consecuencia, se obtuvo un valor de 0.541 a 0.698 de correlación misma que indica una correlación positiva mediana en relación con las variables del clima organizacional y la mejora continua, por medio la correlación de ambas variables se determinó que se debe considerar el fomentar el trabajo en equipo además de tener en cuenta el cumplimiento óptimo de las actividades en el área de trabajo.

4. CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Dentro de la empresa Monitex predomina el clima paternalista debido a que se trata el grado de confianza que emite cada uno de los diversos niveles de la organización y su falta de comunicación que existe entre la dirección de las líneas que comunican a los empleados.
- Además, por medio de la investigación en relación al clima organizacional si posee incidencia en relación con la mejora continua dentro de la empresa Monitex, debido a que el clima desarrollado dentro de la organización es deficiente, por ende, causa una baja productividad causada por la falta de comunicación entre los colaboradores.
- Se implementó la variable de mejora continua en el proyecto de investigación debido a que es la mejor usada en relación a la gestión organizacional en el que se buscó modelos aplicables como el modelo Kaizen para minimizar la ineficiente producción, mismo que contiene modelos aplicados la relación al clima laboral dentro de la empresa Monitex.
- Finalmente, con los resultados obtenidos por parte de la comprobación de fiabilidad del método del alfa de Cronbach y la comprobación de hipótesis por el método de Pearson ayudaron a determinar la hipótesis nula y alternativa con la finalidad de proponer un modelo aplicable en base a la estrategia de mejora continua para ayudar a incrementar la eficiencia de la empresa Monitex

4.2 Recomendaciones

- Acorde a la investigación expuesta se recomienda formar un ambiente de colaboración, que todos quienes conforman la unidad de trabajo se presentes

dispuestos a implementar nuevas ideas que ayuden al fácil entendimiento de procesos para el adecuado manejo de la maquinaria y así potenciar su eficiencia.

- Cada uno de los encargados de las áreas deben adoptar características de liderazgo y permanecer abiertos a ideas y sugerencias expuestas por los colaboradores y así llegar a consolidar acuerdos que beneficien en a ambas partes.

- Se recomienda impartir capacitaciones de manera paulatina que refuercen los temas de colaboración y desempeño laboral dentro de la organización para así poder continuar con la adecuación de metas a cumplir en base a modelos que efectivicen la productividad.

- Por último, se recomienda realizar encuestas dedicadas a la medición del ambiente laboral, además, determinar en qué estado se encuentra para poder implementar acciones de mejora dentro de la empresa Monitex.

5. Capítulo V.- PROPUESTAS

PROPUESTA

Tema

Estrategias aplicables en variables de Clima organizacional y Mejora continua para la obtención de un alto índice de producción.

Introducción

El plan de mejora tiene como finalidad la reducción de inconvenientes y tras tiempos por parte de los colaboradores de la empresa Monitex, cabe recalcar que las sugerencias son tomadas en base al análisis del clima organizacional por el cual se encuentra pasando la empresa, con el fin de facilitar el rendimiento de cada parte y la satisfacción de los colaboradores

Objetivo

Proporcionar un plan de acción en relación con mejorar el ambiente de liderazgo en base al problema interno de la empresa Monitex.

Socialización

Tabla 18

Socialización

Matriz de Socialización	
Tema:	Estrategias aplicables en variables de Clima organizacional y Mejora continua para la obtención de un alto índice de producción.
Objetivo:	Proporcionar un plan de acción en relación a mejorar el ambiente de liderazgo en base al problema interno de la empresa Monitex.

Proceso:	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar capacitaciones sobre planes de mejora continua en relación con el área manufacturera textil. · Impartir capacitaciones en conjunto con todos los colaboradores para generalizar el conocimiento. · Promover charlas con los jefes de la empresa Monitex, · Fomentar el compañerismo y convivencia entre compañeros de trabajo.
Responsables:	Gerentes de la empresa Monitex, encargados de área.
Beneficiarios:	Colaboradores de la empresa Monitex
Tiempo de ejecución:	Cada reunión se deberá de realizar en un tiempo concurrente a dos meses como máximo al inicio de cada mes durante un año, después de ese periodo se deberá realizar de manera trimestral.
Resultados:	Se espera obtener más características de líder acorde al clima organizacional en las áreas de producción para poder seguir a paso firme la producción esperada.

Nota: Parámetros de la socialización de propuesta del plan de mejora.

Se ha relacionado el objeto de estudio con el aspecto de liderazgo, ya que, líder es el encargado de guiar de mejor manera a un equipo de trabajo siendo este quien busque el cumplimiento de los objetivos planteados, es por eso que se aplicó una metodología en relación a la mejora continua con enfoque en el modelo Kaisen, el por qué se usó de este modelo es debido a que, el líder al ser un modelo vital de conformación del clima organizacional se cómo un complemento de generación de compromiso debe promover la

comunicación con la finalidad de entre todos los que conforman la organización se presten apoyo y así se formen oportunidades de ayuda mutua.

Tabla 19

Cambios que debe realizar el líder

Comunicación	Motivación	Reconocimiento
El líder debe transmitir esta estrategia de manera formal tanto en nivel externo como con el fin de inspirarlos en sus áreas interno en el mismo el cual se de labores para así incrementar la debe saber escuchar y ser escuchado	El saber motivar a sus trabajadores para así incrementar la productividad.	Un buen líder debe ser reconocido el trabajo de los empleados, una manera de motivar y animar a cumplir los objetivos de la empresa Monitex.
Buen Ejemplo	Tolerante	
Ser la guía para los trabajadores siendo este quien transmita acciones que sean perceptibles para los colaboradores.	Saber tolerar errores con el fin de solucionar conflictos y formar un ambiente firme	

Nota: Estrategias de cambio Fuente: Investigación bibliográfica (2022)

Se puede señalar, la aplicación del plan basado en la variable de mejora continua se ha determinado que por el tiempo propuesto de un año con tiempos propuestos de capacitaciones de dos meses a ser realizados de forma trimestral pero siempre puliendo los conocimientos del líder para poder constituir un ambiente laboral optimo, en consecuencia, a ello poder maximizar la producción y cumplir los objetivos propuestos por la empresa Monitex.

Referencias bibliográficas

- Adalvert, J. (2018). *5s para la mejora continua*. Xherpa.
- Aldan, A. (2017). *Impacto en los sistemas de productividad*. US.
- Alvarez, J. (2015). *Psicología aplicada*. Lex Nova.
- Blanco, L. (2018). *Técnicas de resolución de problemas*. FC.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED.
- Bruhn, K. (2015). *La comunicación y los medios*. CFE.
- Bustos, G. (2014). *Manual de recursos humanos*. UOC.
- Caraveo, M. (2018). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Universidad de Rosario .
- Duran, W. (2016). *Gestión de calidad*. Moderno.
- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. UNIVERSIDAD EAFIT.
- Gan, F. (2014). *Manual de recursos humanos*. UOC.
- García, D. (2015). *La transferencia de conocimiento*. Areces .
- García, M. (2017). *Kaisen o la mejora continua*. Industrial data.
- Gomez, M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación*. Pearson.
- Guajardo, E. (2018). *Administración de calidad total*. PAX MEXICO.
- Guerra, I. (2017). *Evaluación y mejora continua conceptos*. Wayne.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hung, k. (2017). *Just in time logistic*. routleg.
- Ishikawa, H. (2002). *¿Que es e control total de calidad?* Norma.

- Jacobs, R. (2017). *Administración de producción y operaciones, Manufactura y servicios*. Mc Graw Hill.
- Levin, R. (2017). *Estadística para administración y economía*. Pearson.
- Lewis, W. (2020). *PDCA/TEST*. Pearson.
- LLaena, J. (2017). *Ergonomía y psicología aplicada*. LEX NOVA.
- Llorca, A. (2016). *Cuestionario como herramienta de investigación*. ECU.
- Luceño, A. (2017). *Método estadístico para medir, describir y controlar*. Triola.
- Malthus, T. (2016). *Primer ensayo sobre población*. Alianza.
- Martínez, C. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Martinez, M. (2014). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED.
- Messias, R. (2016). *Guía de la encuesta*. IMF.
- Newman, J. (2016). *Conocimiento y aprendizaje*. Loner.
- Ordoñez, M. (2016). *Enfoque transversal y longitudinal en el estudio de patrones de aprendizaje en alumnos universitarios de ingeniería*. PREAL.
- Perreña, J. (2012). *Clima laboral*. TEA.
- Platas, J. (2012). *Gestión integral de la calidad*. pearson.
- Prado, J. (2014). *Clima y ambiente laboral*. El moderno S.A.
- Rojas, A. R. (2016). *Diagnóstico de situaciones y problemas locales*. EUNED.
- Stewart, J. (2018). *The toyota kaisen continuum*. CRP.
- Suarez, M. (2018). *La filosofía de mejora continua o innovación*. Panorama.
- Uribe, F. (2018). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. FEL1.

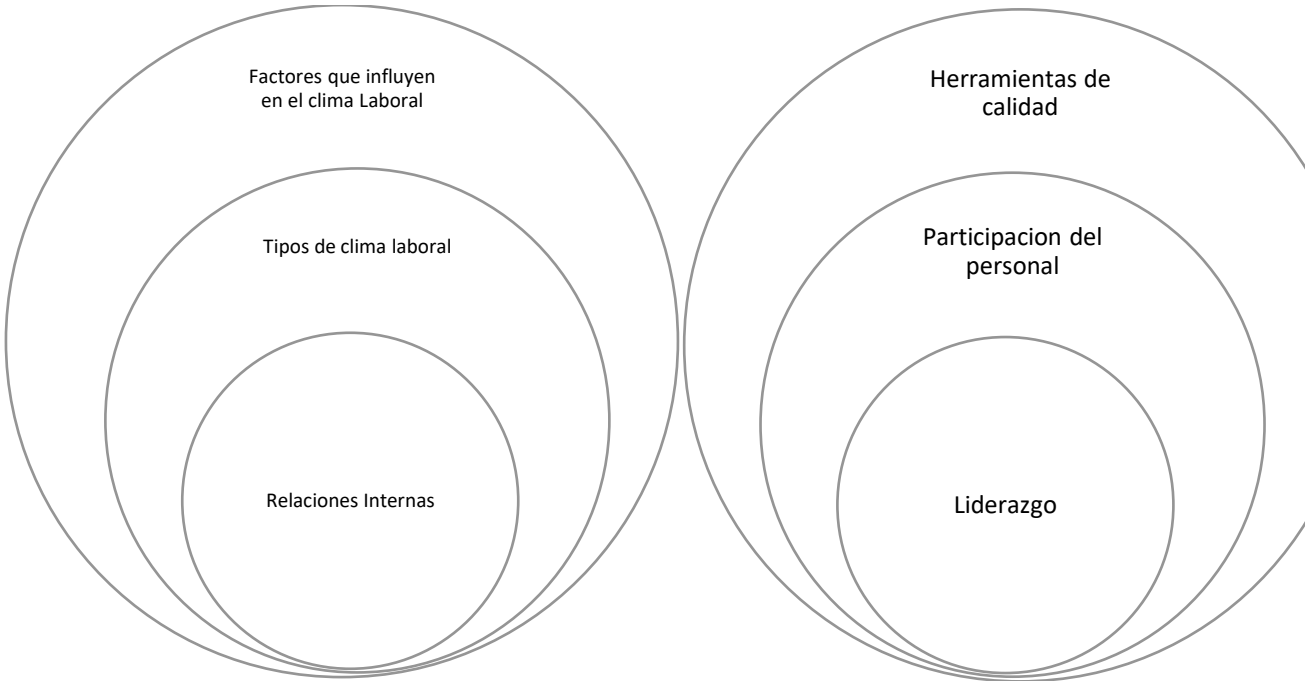
Urrutia, M. (2014). *Metodos optimos para determinar la validez de contenido*. Scielo.

Villar, J. (2017). *Las siete nuevas herramientas para mejora de la calidad*. Scrib.

Vives, M. (2016). *Ebook deliminante* . UBe.

Wood, B. (2018). *Just in time towards*. KOGAN.

Anexo A: Cuadro Categorías y/o Dimensiones



Clima Organizacional

Mejora Continua

Variable Independiente

Variable Dependiente

Anexo B: Cuadro Operacionalización de variable 1

VARIABLE INDEPENDIENTE: **Clima organizacional**

Variable Independiente Clima Organizacional		
Según (García, Zapata, 2008) el clima organizacional es el 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.	CATEGORIAS	Instrumento
	1. Relaciones Interpersonales	Escala de Likert Preguntas cerradas Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Pocas veces, Nunca
	2. Estilo de dirección	
	3. Retribución	
	4. Sentido de pertenencia	
	5. Disponibilidad de recursos	
	6. Estabilidad	
	7. Claridad y coherencia en la dirección	

	8. Valores Colectivos	
--	-----------------------	--

Anexo C: Cuadro Operacionalización de variable 2

VARIABLE INDEPENDIENTE: **MEJORA CONTINUA**

Contextualización	Categoría	Sub categoría	Ítem básicos	Instrumentos
La mejora continua es un proceso basado en el trabajo en equipo y orientado a la acción, que promulga que el camino de mejora hacia la perfección es propiedad y debe ser conducido por todos los individuos de la organización (Kaizen, 1986).	Orientación	Satisfacción	¿Se siente satisfecho con el trabajo realizado en el área de producción?	Escala de Likert Preguntas cerradas
		Necesidad	¿Los trabajadores del área de producción de la empresa Monitex muestran preocupación por la necesidad de aprendizaje previo al uso	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Pocas veces, Nunca

			de alguna maquina?
	Liderazgo	Nivel de responsabilidad	¿Considera que los trabajadores del área de producción cumplen con responsabilidad sus actividades de trabajo?
		Motivación	¿Observa que los trabajadores del área de producción de la empresa Monitex muestran entusiasmo por aprender nuevas actividades?

			¿Siente que los trabajadores de la empresa Monitex necesitan de incentivos para realizar sus actividades?	
		Desempeño	¿Considera que los trabajadores del área de producción de la empresa Monitex muestran un alto desempeño en su área de trabajo?	
	Participación del personal	Nivel de participación	¿Observa que los trabajadores del área de producción de la empresa Monitex son orientados en temas relacionados a ayuda mutua?	

		Eficiencia	<p>¿Considera que los trabajadores del área de producción requieren de capacitaciones para mejorar sus competencias?</p> <p>¿Considera que los trabajadores de empresa Monitex realizan su trabajo de manera eficiente sin importar el tiempo de procesos?</p>	
	Planteamiento de gestión por procesos	Nivel de resultados	¿Los pedidos solicitados al área de producción de la empresa Monitex son entregados de manera rápida y oportuna?	

Anexo D: Formato encuesta

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Encuesta dirigida al personal que conforma el área de producción de la empresa MONITEX

Tema: “DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL IMPACTO EN LA MEJORA CONTINUA EN LA PRODUCCION DE LA EMPRESA MONITEX”

Objetivo: PROPONER UN MODELO QUE MEJORE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL IMPACTO EN LA MEJORA CONTINUA DE LA PRODUCCIÓN

Lea detenida mente las instrucciones:

- La presente encuesta tiene como finalidad recolectar información con fines netamente académicos, además es confidencial.
- Marque la alternativa seleccionada con una (X).
- Revise cada una de las opciones de respuesta y seleccione con la que más se identifique.

Desarrollo

1. ¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en su puesto de trabajo?

1	2	3	4	5
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

2. ¿Cuál es su nivel de preocupación por la necesidad de aprendizaje previo al uso de algún tipo de maquinaria?

1	2	3	4	5

Nada Preocupado	Poco Preocupado	Medianamente Preocupado	Bastante preocupado	Muy preocupado

3. ¿Considera usted que cumple con responsabilidad sus actividades en su área de trabajo?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Pocas Veces	Nunca

4. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo muestran entusiasmo al momento de aprender nuevas actividades?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Pocas Veces	Nunca

5. ¿Con que frecuencia cree usted necesario recibir incentivos para realizar sus actividades?

5	4	3	2	1
Muy frecuente	Frecuente	A menudo	Poco frecuente	Nunca

6. Califique usted el nivel de desempeño en su área de trabajo

5	4	3	2	1
Muy alto desempeño	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo

7. ¿Considera usted que en el área de producción se fomenta el trabajo en equipo entre sus compañeros?

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Pocas Veces	Nunca

8. ¿Considera que sus compañeros requieren de capacitaciones para mejorar sus competencias?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Pocas Veces	Nunca

9. ¿Considera usted que sus compañeros realizan su trabajo eficientemente dentro del tiempo requerido en el proceso?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Pocas Veces	Nunca

10. ¿Los pedidos solicitados al área de producción son entregados de manera rápida y oportuna?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Pocas Veces	Nunca

11. ¿Tiene conocimiento acerca del modelo de proceso de mejora continua Kaisen

5	1
Si	No

12. ¿Estaría dispuesto a acatar todas las normas al implementarse un cambio enfocado a la mejora continua dentro del área de su trabajo?

Si	Tal ves	No

Anexo E: Cuadro validación de Instrumento por jueces

Validación Ing. William Teneda



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		X

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.		X		
Claridad en la redacción de las preguntas.			X	
Pertinencia de la variable con los indicadores.			X	
Relevancia del contenido.			X	
Factibilidad de la aplicación.		X		
Validez de contenido del cuestionario.			X	

Observaciones:

- 1) Verificar cuáles preguntas son las que van a determinar el impacto de mejora continua.
- 2) Verificar si las alternativas de respuesta son adecuadas en función del objetivo planteado y del diagnóstico que se desea realizar.

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Dr. William Fabián Teneda Llerena
Profesión:	Ing. en Alimentos
Lugar de Trabajo:	Facultad de Ciencias Administrativas Universidad Técnica de Ambato
Cargo que desempeña:	Docente-Investigador
Lugar y fecha de validación:	Ambato, 29 de Diciembre 2021
E-mail:	wf.teneda@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0998452485
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO


APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	x	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		x

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.		x		
Claridad en la redacción de las preguntas.		x		
Pertinencia de la variable con los indicadores.		x		
Relevancia del contenido.		x		
Factibilidad de la aplicación.		x		
Validez de contenido del cuestionario.		x		

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. Mg. Liliana González Garcés
Profesión:	Ing. en Contabilidad y Auditoría
Lugar de Trabajo:	Universidad Técnica de Ambato
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Ambato, 23 de diciembre del 2021
E-mail:	le.gonzalez@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0999967394
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.		
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.	X			
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	LUIS LASCANO
Profesión:	ECONOMISTA
Lugar de Trabajo:	FACDM - UTA
Cargo que desempeña:	DOCENTE
Lugar y fecha de validación:	AMBATO 24/12/2021
E-mail:	lf.lascano@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0987546214
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de estecuestionario

Anexo F: Cuadro validación de Instrumento por expertos

Validado por Rene Chamorro



APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	/	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		/

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	/			
Claridad en la redacción de las preguntas.				
Pertinencia de la variable con los indicadores.		/		
Relevancia del contenido.		/		
Factibilidad de la aplicación.		/		
Validez de contenido del cuestionario.			/	

Observaciones: _____

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Rene Chamorro
Profesión:	Operario de maquinas
Lugar de Trabajo:	Colchones Wilson
Cargo que desempeña:	Jefe de Dep.
Lugar y fecha de validación:	29-12-2021
E-mail:	rchamorro@hotmail.com
Teléfono o celular:	0995523210
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario

Validado por: Angel Yunapanta



APRECIACIÓN

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Claridad en la redacción de las preguntas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pertinencia de la variable con los indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relevancia del contenido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Factibilidad de la aplicación.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Validez de contenido del cuestionario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones: *No*

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	<i>Angel Yunapanta</i>
Profesión:	<i>Empleado</i>
Lugar de Trabajo:	<i>Bardeg. Clotilde Wilson</i>
Cargo que desempeña:	<i>Control Insumos</i>
Lugar y fecha de validación:	<i>27-12-2021</i>
E-mail:	<i>utpi.ang.angel@gmail.com</i>
Teléfono o celular:	<i>098676036</i>
Firma:	<i>[Firma manuscrita]</i>

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario

Anexo G: Nómina de empleados de la empresa Monitex.



Ambato 20 enero 2022



0991651266



julio.monitex@gmail.com



Letamendi y los héroes frete al UPC

NOMINA DE TRABAJADORES

Area	No	Empleados
Maquila	1	Ximena Herrera
	2	Jessica Nuñez
	3	Maria Chango
	4	Leidy Nuñez
	5	Belen Gualpa
	6	Mariana Herrera
	7	Fabiola Nuñez
	8	Miriam Cunalema
Corte	9	Wilo Sandoval
	10	Enrique Punina
	11	Edison Camacho
	12	Andres Yunapanta
Acochado	13	Jairo Coba
	14	Pablo Poalasin
Empacado	15	Carlos Punina
	16	Angel Ulpiano
	17	Patricio Romero
Distribución	18	Joel Manguí

Julio César Cunala Pozo
e.l 1802692671001



