



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: “La gestión empresarial y el ambiente laboral
dentro de la empresa Erick David de la ciudad de Quito”**

AUTOR: César Eduardo Aucatoma Ayme

TUTOR: Ing. Mg. Julio Mauricio Vizueté Muñoz

AMBATO – ECUADOR

Septiembre 2022



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. Julio Mauricio Vizuete Muñoz

CERTIFICA:

En calidad de tutor del presente trabajo de titulación “**La gestión administrativa y el ambiente laboral en la empresa textil Erik David de la ciudad de Quito**” presentado por el señor **César Eduardo Aucatoma Ayme** para optar por el título de Licenciado en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que 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, 1 de septiembre de 2022



Ing. Mg. Julio Mauricio Vizuete Muñoz
C.I.: 1704039286

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **César Eduardo Aucatoma Ayme**, declaro que, los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto de investigación como requerimiento previo a la obtención del Título de Licenciado en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



César Eduardo Aucatoma Ayme
C.I.: 1805190582

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE 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. Liliana Elizabeth González Garcés

C.I.: 1803962800

Ambato, 1 de septiembre 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.



César Eduardo Aucatoma Ayme
C.I: 1805190582

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado a mi familia, especialmente a mis padres, por ser pilar fundamental en mi vida, impartíendome valores éticos, que permitieron formarme como un ser humano de bien, así como también a cada uno de mis hermanos, siendo ellos motor de aliento e inspiración en el logro de mi título profesional.

César Eduardo Aucatoma Ayme

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme una segunda oportunidad de vida, la cual me ha permitido alcanzar este sueño anhelado, a mi familia por siempre apoyarme incondicionalmente, brindándome palabras de aliento y fortaleza a continuar adelante en este camino.

Como no agradecer a mi querida Universidad Técnica de Ambato, y a la Facultad de Ciencias Administrativas, quién juntamente con mis docentes fueron quienes me guiaron en el camino y desarrollo del presente proyecto, en mención especial al Ing. Mauricio Vizuite quien me guio e inculco conocimientos para la finalización del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xiv
I CAPÍTULO	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1 Introducción	1
1.1.1 Tema	1
1.1.2 Formulación del Problema	1
1.1.3 Definición del problema	1
1.1.4 Contextualización.....	2
1.1.5 Delimitación.....	3
1.1.6 Justificación	3
1.2 Antecedentes Investigativos	5
1.2.1. Categorías Fundamentales.....	5
1.3 Fundamentación Teórica	5
1.3.1 Gestión Empresarial	6
1.3.2 Importancia de la gestión empresarial	6
1.3.3 Funciones de la Gestión Empresarial.....	6
1.3.4 Control de Gestión	7
1.3.5 Administración.....	8
1.3.6 Funciones de la Administración	8
1.3.7 Principios de la Gestión Administrativa	9
1.3.8 Gestión del Talento Humano.....	10

1.4 El ambiente Laboral	10
1.4.1 Antecedentes	10
1.4.2 Tipos de Clima Laboral	12
1.4.3 Factores que influyen en el Clima Laboral	13
1.4.4 Dimensiones del clima Laboral	13
1.4.5 Características del Ambiente Laboral	13
1.4.6 Instrumentos para medir el clima laboral.....	15
1.4.7 Motivación	15
1.4.8 Tipos de Clima Laboral	16
1.5 Objetivos.....	17
1.5.1 Objetivo General	17
1.5.2 Objetivos Específicos	17
II CAPÍTULO	18
2. METODOLOGÍA	18
2.1.1 Enfoque de la Investigación	18
2.1.1.1 Enfoque Cuantitativo.....	18
2.1.2 Tipo o diseño de Investigación.....	18
2.1.2.1 No experimental – Transversal.....	18
2.1.3 Alcance de la Investigación.....	19
2.1.3.1 Descriptivo	19
2.1.3.2 Correlacional	19
2.1.3.3 Inductivo	20
2.1.4 Modalidad de Investigación	20
2.1.4.1 De campo	20
2.1.4.2 Bibliográfica.....	20
2.1.5 Hipótesis	21
2.1.5.1 Hipótesis nula (H0)	21
2.1.5.2 Hipótesis Alternativa	21
2.1.6 Población y censo.....	22
2.1.6.1 Población.....	22
2.1.6.2 Censo.....	22

2.1.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
2.1.7.1 Encuesta	23
2.1.8 Instrumentos.....	23
2.1.8.1 Cuestionario	23
2.1.9 Validación de Instrumentos.....	23
2.1.9.1 Alfa de Cronbach	23
2.1.9.2 Validación Método Delphi	25
III CAPÍTULO	27
3. RESULTADOS Y DISCUSIONES	27
3.1 Análisis y discusión de los resultados obtenidos	27
3.2 Verificación de hipótesis	45
3.2.1 Desarrollo de la hipótesis	46
3.2.1.1 Coeficiente de correlación de Spearman.....	46
IV CAPÍTULO	49
4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
4.1 Conclusiones	49
4.2 Recomendaciones.....	50
BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS	51
Bibliografía.....	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Intervalos de fiabilidad de Alfa de Cronbach	24
Tabla 2 Nivel de mediación Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 3 Evaluación método Delphi.....	25
Tabla 4 Tabla de frecuencias.....	27
Tabla 5 Tabla de frecuencias.....	28
Tabla 6 Tabla de frecuencias.....	29
Tabla 7 Tabla de frecuencias.....	30
Tabla 8 Tabla de frecuencias.....	31
Tabla 9 Tabla de frecuencias.....	32
Tabla 10 Tabla de frecuencias.....	33
Tabla 11 Tabla de frecuencias.....	34
Tabla 12 Tabla de frecuencias.....	35
Tabla 13 Tabla de frecuencias.....	36
Tabla 14 Tabla de frecuencias.....	37
Tabla 15 Tabla de frecuencias.....	38
Tabla 16 Tabla de frecuencias.....	39
Tabla 17 Tabla de frecuencias.....	40
Tabla 18 Tabla de frecuencias.....	41
Tabla 19 Tabla de frecuencias.....	42
Tabla 20 Tabla de frecuencias.....	43
Tabla 21 Tabla de frecuencias.....	44
Tabla 22 Mediación de Variables	46
Tabla 23 Tabla de Correlación de Spearman	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Planificación Laboral.....	28
Figura 2 Satisfacción.....	29
Figura 3 Herramienta de Gestión	30
Figura 4 Planificación de Operaciones	31
Figura 5 Control de Procesos	32
Figura 6 Manejo de Actividades	33
Figura 7 Labor.....	34
Figura 8 Gestión de la Empresa	35
Figura 9 Evaluación de desempeño.....	36
Figura 10 Liderazgo	37
Figura 11 Motivación en la Organización.....	38
Figura 12 Actividades de desempeño	39
Figura 13 Trabajo en Equipo.....	40
Figura 14 Confianza.....	41
Figura 15 Reuniones de trabajo.....	42
Figura 16 Logros y metas.....	43
Figura 17 Aspectos del Ambiente Laboral.....	44
Figura 18 Clima Organizacional	45

RESUMEN EJECUTIVO

En el contexto en el que se desarrolló la presente investigación fue dentro de la empresa Textil Erik David ubicada en la ciudad de Quito Provincia de Pichincha, esta organización es una empresa dedicada a la fabricación de prendas de vestir, El objetivo principal del proyecto de investigación ejecutado fue analizar la incidencia que tiene la gestión administrativa con respecto al ambiente laboral que se maneja.

El enfoque metodológico aplicado fue de carácter cuantitativo puesto que la relación con el tipo de investigación fue de carácter experimental transversal, así como el alcance utilizado fue descriptivo, correlación al y también de carácter inductivo, es importante mencionar que para la recolección de los datos que se obtuvieron se utilizó la herramienta conocida como encuesta la cual fue aplicada al total de la muestra, como hablamos de una empresa particular el total de encuestados fueron 10 obreros que laboran dentro de la empresa textil.

Como técnica implementada para la validación del instrumento se usó el método Delphi, el cual se aplicó mediante la ejecución y aprobación de cuatro docentes universitarios, y una Ingeniera Contadora Auditora Externar, se obtuvo como resultado un valor de 4.5 determinada como una calificación buena con respecto al instrumento. Finalmente se utilizó el método de Alpha de Cronbach en el cual se obtuvo un resultado de 0.98 lo cual representa una calificación adecuada.

Para la comprobación de la hipótesis planteada se utilizó la correlación de Spearman, la cual nos arrojó un valor de significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación entre las variables de 0.96, es decir se aceptó la hipótesis alternativa la cual menciona que la gestión administrativa influye de manera positiva en el ambiente laboral de la empresa.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, CLIMA LABORAL, GESTIÓN INTERNA, CONTROL, ANÁLISIS, DESEMPEÑO, HERRAMIENTAS DE GESTION.

ABSTRACT

In the context in which the present investigation was developed, it was within the Erik David Textile company located in the city of Quito, Pichincha Province, this organization is a company dedicated to the manufacture of clothing, The main objective of the research project executed was to analyze the incidence that administrative management has with respect to the work environment that is managed.

The methodological approach applied was of a quantitative nature since the relationship with the type of research was of a transversal experimental nature, as well as the scope used was descriptive, correlation to and also of an inductive nature, it is important to mention that for the collection of the data that were obtained, the tool known as a survey was used, which was applied to the total sample, as we speak of a particular company, the total number of respondents were 10 workers who work within the textile company.

As a technique implemented for the validation of the instrument, the Delphi method was used, which was applied through the execution and approval of four university professors, and an External Auditor Accounting Engineer, a value of 4.5 was obtained as a result, determined as a good qualification with respect to to the instrument. Finally, Cronbach's Alpha method was used, in which a result of 0.98 was obtained, which represents an adequate rating.

To test the hypothesis, Spearman's correlation was used, which gave us a bilateral significance value of 0.000 and a correlation coefficient between the variables of 0.96, that is, the alternative hypothesis was accepted, which mentions that administrative management It positively influences the work environment of the company.

KEYWORDS:

WORK ENVIRONMENT, INTERNAL MANAGEMENT, CONTROL, ANALYSIS, PERFORMANCE, MANAGEMENT TOOLS

I CAPÍTULO

MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

1.1.1 Tema

La gestión empresarial y el ambiente laboral en la Empresa Textil Erik David de la ciudad de Quito.

1.1.2 Formulación del Problema

¿De qué manera incide la gestión empresarial en el ambiente laboral de la empresa Textil Erik David?

1.1.3 Definición del problema

Considerando los problemas internos ocasionados por los conflictos laborales en el área de trabajo de la empresa de Erik David en la ciudad de Quito, podemos inferir que su causa es una inadecuada comunicación interna por parte de los fundadores de la organización, ocasionada por la escasa comunicación que existía entre cada uno de los colaboradores, además, se evidenció la falta de coordinación de actividades, lo que llevó a que los trabajadores y maquiladores no supieran por dónde iniciar sus labores con respecto al material acumulado o a su vez la falta del mismo, esto se debió al deficiente conocimiento de los planes operativos al momento del pedido en comparación con los procesos que involucraban su preparación, dejando vacíos temporales que indicaban falta de coordinación, tratando innecesariamente actividades ajenas que no guardan relación por el desarrollo y elaboración del producto.

Por lo tanto, la mejora continua tiene un fuerte impacto en los empleados, lo cual se debe a la falta de personal a cargo de las diversas actividades, desestabilizando así el ambiente laboral. En la actualidad la empresa Erik David no cuenta con un modelo que sirva de guía en el proceso de controlar las operaciones que se llevan a cabo en el proceso de

producción, por tal motivo al realizarse las distintas ordenes de pedidos existen fallas provocando desequilibrios importantes en la producción, por lo que destaca directamente en el ambiente de trabajo y por ende una falta de comunicación de como resultado un alargamiento en los pedidos a realizarse.

En caso de que mantenerse los problemas ya mencionados dentro de la organización, esta no podrá seguir con el desarrollo y crecimiento en el ámbito textil, puesto que la inexistencia de una apropiada comunicación interna entre los trabajadores y a su vez la ubicación de la maquinaria ocasiona reprocesos en la producción, dando como resultado pérdidas económicas, prórrogas de tiempo en las entregas de pedidos ocasionados por una mala gestión,

Por lo tanto la mala reputación de la empresa se verá evidenciada, a causa del deficiente trabajo que se realiza en equipo, dando como resultado el incumplimiento dentro de la producción proyectada y a su vez afectando evidentemente los objetivos establecidos, por tal razón se busca lograr implementar distintas estrategias que mejoren el ambiente laboral, así como también adecuar un eficiente plan de mejoras continuas en el proceso de producción, mismo que ayudara y facilitara el logro de los objetivos establecidos en la empresa Erik David de la ciudad de Quito.

1.1.4 Contextualización

Es de suma importancia considerar que el ámbito textil a nivel del territorio ecuatoriano tiene una gran cantidad de empresas dedicadas a esta labor, mismas que se encuentran en distintas ciudades tales como: Guayaquil, Pichincha, Imbabura y Tungurahua, fueron dentro de estas empresas situadas donde a inicios se dedicaron a la fabricación y producción de varios productos a base de un hilado y variedad de tejidos. Actualmente según datos tomados de la revista AITE, mención a que el sector manufacturero textil tiene un alcance de tercer nivel mismo que predomina el sector ecuatoriano textil, aportando un 7% del Producto Interno Bruto.

Cabe señalar que la provincia de Pichincha es una de las provincias más importantes del país, donde el desarrollo de la industria textil incluye a los artesanos, grandes, medianas,

pequeñas y microempresas que conforman la industria en un 25% de la ciudad de Quito. ocupó el segundo lugar entre las empresas textiles registradas en el mismo país, representando el 15%. De igual forma, el director de una de las empresas dedicadas a este segmento asegura que solo el 5% de la producción se distribuye a nivel local, es decir dentro de la ciudad mientras que el 95% se lo distribuye a nivel nacional.

Para continuar con el proceso de mejora de las empresas textiles en la industria, lo que se requiere de los fabricantes es trabajar en el diseño, el diseño y si es posible producir ellos mismos las materias primas y así maximizar la producción de la industria textil, impulsando este crecimiento. Se espera que el proyecto se realice a través de la comunicación y el trabajo en equipo de jóvenes en el campo del diseño y la fabricación para permitir que surja esta actividad económica.

1.1.5 Delimitación

Área: Administración:

Campo: Administrativas

Aspecto: Ambiente laboral

Línea de Investigación: Productividad y competitividad Empresarial

Periodo: abril 2022 – septiembre 2022

1.1.6 Justificación

En la empresa textil Erik David ubicada en la ciudad de Quito se busca dar explicaciones lógicas a distintas situaciones internas, tales como el ambiente laboral dentro de la empresa, para consiguiente llevar a cabo una investigación de cómo el comportamiento de los empleados tiene impacto en la producción.

En el presente tema se justifica la gestión empresarial que llevan a cabo las empresas puesto que en los tiempos actuales se con lleva una problemática existente que ha

generado que los trabajadores se vean en la facultad de exigir sus derechos, esto se debe a que en el área administrativa o su vez los altos mando de la organización pasan por altos muchos aspectos importantes que para los trabajadores son primordiales al momento de desarrollar sus labores diarias. Por tal motivo se debe inculcar a un cambio de mentalidad y por ende las estrategias empresariales que se manejen dentro de las mismas, tomando en cuenta no solo el aspecto económico, sino que también aquellos beneficios que ésta ofrece a todos sus colaboradores, de tal manera que el personal laboral se encuentre en un ambiente adecuado para su desarrollo, mencionando que el recurso humano es el motor fundamental dentro de cualquier organización u empresa, por lo cual éste merece ser motivado y reconocido a seguir laborado y poniendo en práctica todas aquellas destrezas y habilidades adquiridas que beneficien al crecimiento y desarrollo de la misma.

El ambiente laboral es la Conciencia del entorno en el que una persona desarrolla su día a día, el trato que puede tener un jefe con sus subordinados, la relación entre los empleados dentro de la empresa, e incluso la relación con el empleador, proveedores y clientes, etc. Todos estos factores conforman lo que llamamos ambiente organizacional o de trabajo. En definitiva, es una expresión personal de la “percepción” que los empleados y directivos tienen sobre la organización a la que pertenecen y esto repercute directamente en el desempeño de dicha organización.

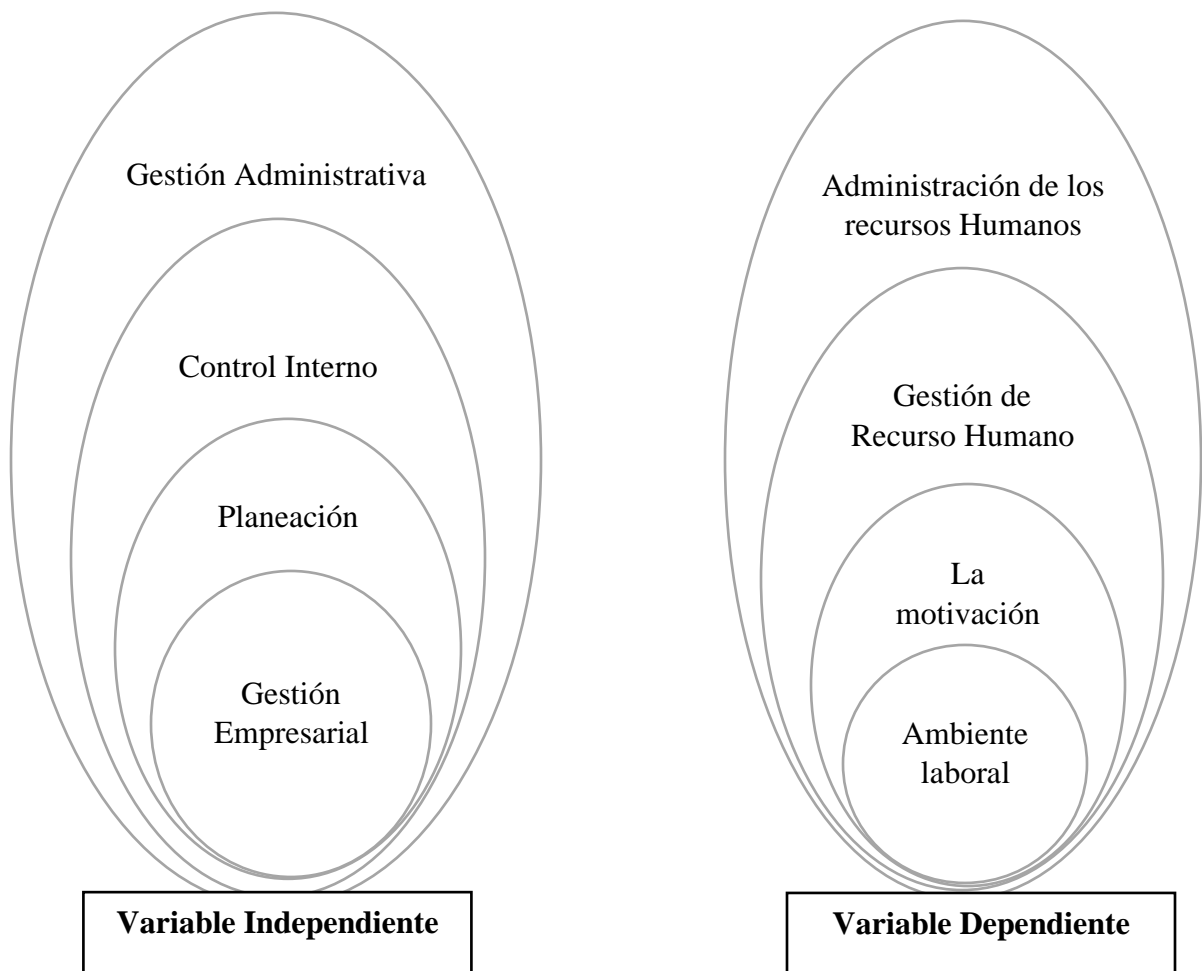
El mejoramiento de la gestión empresarial tiene su impacto positivo dentro del ámbito socioeconómico de la empresa, pues al mejorar este punto logramos tener un ambiente laboral adecuado el cual permitirá a los trabajadores ser mejor competentes entre sí, es decir que se obtendrá mejores resultados financieros para la empresa, cabe recalcar que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado elevados niveles de satisfacción laboral, siendo este un indicador fundamental en el desempeño de los trabajadores de la empresa,

Los beneficios que se esperan lograr al realizar la presente investigación se encuentran dirigidos a la empresa en sí, fundamental focalizado en los trabajadores que se ven afectados debido a la inexistencia de una adecuada gestión empresarial, por consiguiente se tomaran en consideración varios puntos que permitirán mejorar la gestión interna y por

ende el clima laborar para lo cual se tocaran aspecto como: métodos de comunicación, reconocimientos a los trabajadores, practica de un liderazgo participativo, todo esto permitirá que los trabajadores se mantenga motivados y a ser más competentes entre compañeros, logrando mayor satisfacción personal, es así que un trabajador motivado y satisfecho demuestra un mayor agradecimiento en las labores diarias que lleve a cabo para el crecimiento empresarial.

1.2 Antecedentes Investigativos

1.2.1. Categorías Fundamentales



1.3 Fundamentación Teórica

1.3.1 Gestión Empresarial

Concepto

Según el autor Buniak, L, (2020) gestión empresarial “es la actividad de hacer negocios a través de diversos especialistas, tales como: directores institucionales, consultores, productores, gerentes, así como se establecen acciones y planes, políticas y procedimientos para mejorar la productividad y competitividad de una empresa o negocio”. (pág. 113)

Se puede mencionar que una determinada actividad de gestión sea óptima y, por lo tanto, produzca buenos resultados, no solo debe hacer mejor las cosas, sino que también debe establecer un sistema de calidad que permita mejorar cada proceso o actividad. realizado por organizaciones que incide directamente en su éxito.

1.3.2 Importancia de la gestión empresarial

De la misma manera Buniak, L (2020) menciona que es de suma importancia saber que la gestión empresarial “orienta a las empresas a alcanzar las metas, objetivos, misión y visión de la empresa”. Además, “la gestión empresarial ayuda a tomar decisiones informadas y responsables, sobre costos y beneficios comerciales, resultados y costos incurridos, metas, cambios en procesos y procedimientos; cuota de mercado, cambio de líneas de negocio y otras actividades relacionadas”.

En conclusión, se puede decir que, la calidad en la gestión empresarial nos ayuda a reducir la espontaneidad en nuestros procesos, por lo que nuestro primer objetivo es conseguir procesos totalmente planificados en los que siempre sepamos cómo actuar en situaciones ordinarias. condiciones o viceversa, cómo actuar en caso de desviaciones de los requisitos establecidos.

1.3.3 Funciones de la Gestión Empresarial

Como menciona el autor Beltrán, J (2018) existen cuatro funciones básicas que el gobierno corporativo debe respetar, sí o no, para lograr una gestión eficaz que produzca buenos resultados; "planificación, a partir de la cual se combinarán los recursos para crear nuevos proyectos rentables para la empresa". Entonces nos dimos cuenta de que "es muy importante que la organización agrupe todos estos recursos que tiene la empresa, para motivarlos a trabajar juntos y coincidir para aprovecharlos mejor y, por lo tanto, esperar buenos resultados".

El tercero es "la comunicación, o, mejor dicho, el nivel de buena comunicación entre administradores y empleados; resulta casi imprescindible si quieres tener un buen ambiente de trabajo y así ser productivo". Y finalmente, "el control de gestión se aplica al desempeño, porque solo así se puede cuantificar el progreso observado del empleado en relación con las metas que se han alcanzado." fijadas en la parte superior de una estrategia o plan".

1.3.4 Control de Gestión

El autor CECSA, (2020) menciona que el control de gestión "es un proceso que guía la gestión de una empresa hacia los objetivos de la organización, lo que significa que el control debe verse como un modelo para lograr de manera efectiva los objetivos establecidos con el mejor uso de los recursos disponibles". , personas, finanzas, tecnología, por lo que se define como un proceso de retroalimentación sobre la eficiencia en el uso efectivo de los recursos disponibles de una empresa para alcanzar los objetivos planteados.

El autor también menciona que para poder realizar un adecuado control sobre la gestión de una empresa se debe contar con tres funciones primordiales:

- Cuál será la finalidad y la misión que tiene la organización estableciendo de manera clara los objetivos.

- Preparación y coordinación del personal de la organización para que se desenvuelvan con eficiencia y formación permanente.
- Mejorar y corregir aquellos impactos sobre los cambios sociales que puedan perjudicar la organización.

1.3.5 Administración

Al estudiar la administración es de suma importancia debido a que sus funciones administrativas son esenciales, mismas que se encuentran en el desarrollo de la gestión de calidad.

- Organización.

- Dirección.

- Control. (Koontz, 2017, pág. 20)

1.3.6 Funciones de la Administración

Podemos mencionar que existen cuatro funciones administrativas principales, mismas que son:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

- **Planeación:** Es el proceso mediante el cual una organización define su visión a largo plazo y las estrategias para lograrla con base en un análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización. Supone la participación de las partes dentro de la organización, recabando información permanente sobre los factores clave de éxito, evaluándola, monitoreándola y ajustándola periódicamente para que se convierta en un estilo de gestión por el cual una entidad es activa. (Sanchez, 2020, pág. 36),

- **Organización:** Es el proceso de combinar el trabajo que los individuos necesitan realizar, con los elementos necesarios para su desempeño, de modo que las tareas

realizadas por el sean el mejor vehículo para el trabajo sistemático, activo, eficiente y de coordinación de los esfuerzos disponibles. (Ivancevich, 2018, pág. 50)

- **Dirección:** “Es el proceso de unión mediante el cual una persona autorizada crea, mantiene y administra una organización que implica seleccionar y lograr metas organizacionales a lo largo del tiempo”. (CECSA, 2020, pág. 134)

- **Control:** El control interno se puede definir como un conjunto de procedimientos, políticas, lineamientos y planes organizacionales que aseguran eficiencia, seguridad y orden en la gestión financiera, contable y administrativa así como la protección de activos, integridad de la información y proceso de registro, cumplimiento de políticas. (CECSA, 2020, pág. 136)

1.3.7 Principios de la Gestión Administrativa

La función de gobierno es fundamental para la consecución de resultados con la máxima eficiencia y su actuación corresponde al órgano social de la empresa, es decir, a las personas que la integran. Así lo menciona el autor Fayol (1916), citado por el autor Reyes, A (2017) “la salud y el normal funcionamiento del cuerpo social dependen de ciertas condiciones que casi siempre se caracterizan como principios, leyes o reglas”.

División del trabajo: Es una característica que induce hacia la especialización es decir se enfoca en la eficiencia.

Autoridad y responsabilidad: se enfoca en el mando, es decir quien posee el poder sobre un cargo es quien responde por los resultados que se alcance en el tiempo de su gestión.

Disciplina: es la conducta y el respeto que se lleva a cabo dentro de ca organización.

Unidad de mando: cada uno de los empleados

Unidad de mando: cada uno de los empleados posee un jefe a quien rendir cuentas de su trabajo.

Unidad de dirección: cada uno de los miembros de una empresa deben trabajar enfocados en los objetivos planteados.

Jerarquía: Representa la línea de mando, es decir quien ordena a quien, hay que respetarla tanto al inmediato superior como inferior.

Equidad: sinónimo de justicia y un mismo trato por igual para todos los trabajadores de la empresa u organización.

1.3.8 Gestión del Talento Humano

Se puede definir a la gestión del talento humano como dicha función en la cual los distintos gerentes de las empresas capacitan, motivan y ayudan al personal de la empresa a desarrollarse, así como también a descubrir cuál es su principal característica oculta mediante la estimulación o recompensas las cuales lograrán un bienestar para el trabajador como para su entorno, esto dará como resultado una relación agradable la misma que propiciarán un óptimo rendimiento y disciplina por parte de su obrero. (CHIAVENATO, I, 2000)

Talento humano

Para el autor CHIAVENATO, I, (2000) menciona que el cuerpo del talento humano no sólo está comprendido por la realización de una actividad humana, sino que recalcan factores los cuales evidencian distintas modalidades de actividad tales como: experiencias, conocimientos, actitudes, habilidades entre otras cualidades que evidencian características únicas de personas que se desarrollan dentro de un ambiente laboral.

1.4 El ambiente Laboral

1.4.1 Antecedentes

El autor, Brunet, L (2020) indica que en los últimos 30 años se han realizado un gran número de encuestas para estudiar el clima y la satisfacción laboral. Una característica de estos estudios es que se realizaron en grandes empresas. Sin embargo, la estructura empresarial de Ecuador está compuesta principalmente por pequeñas y medianas

empresas y por lo tanto pueden existir diferencias en la relación entre clima y satisfacción. Este estudio pretende estudiar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en una empresa. Los resultados muestran que se trata de dos variables independientes, incluso si el factor de relaciones interpersonales de la medida de clima se correlaciona positivamente con todas las dimensiones de la satisfacción.

-Definición

Para el autor Bustos, G (2017), El clima laboral se entiende como la calidad del entorno laboral de vital importancia porque a través del cual los empleados están satisfechos y mejoran la productividad laboral, por lo que cuando los empleados satisfechos trabajarán de manera efectiva y crecerán en una dirección mucho mejor. proporcionando así un alto índice de productividad que es importante para el crecimiento del negocio.

De acuerdo con Perreña, J (2019) menciona que clima laboral es la expresión del ambiente o, dicho de otro modo, es el ambiente que desarrollan los empleados en la unidad de trabajo porque repercute directamente en la satisfacción de los mismos empleados entre sí, esto tiene como objetivo aumentar su productividad y así ser más eficientes.

Como menciona Gan, F (2017) un buen clima de trabajo enfatiza las metas planificadas en la unidad porque un mal clima de trabajo crea diversos aspectos negativos en la vida de los empleados, provocando conflictos internos entre los empleados, además, también provoca declive, lo que es un indicador de reducción de la productividad y trabajadores actuación.

Se puede apreciar que diferentes perspectivas conducen a una misma idea, como es el caso del ambiente laboral, ya que es tanto el ambiente físico como el humano donde existe un conjunto de variables que inciden directamente en el comportamiento de cada individuo. Es por esto por lo que se reconocen las cualidades y atributos del ambiente de trabajo que posee cada equipo en su campo de trabajo.

1.4.2 Tipos de Clima Laboral

Desde la perspectiva de Alvarez, (2018) propone cuatro tipos de clima laboral:

-Clima Paternalista: Esta sección trata sobre el nivel de confianza que crea cada diferente nivel de organización, además de la falta de comunicación que existe entre la gerencia de las líneas de comunicación con los empleados, se dice que este tipo de organización es muy rígida. Debido a que las posibilidades de que sean relegados son pequeñas, los empleados no se sienten alineados con la filosofía de su misión y el desarrollo de los objetivos de la empresa. (Alvarez, 2018, pág. 12)

-Clima Autoritario: Se define a sí mismo como un caso de desconfianza hacia sus empleados, todas las decisiones y el camino para lograr las metas las toman los puestos superiores de la organización. Los trabajadores viven en un ambiente con muchas amenazas y pocas recompensas, este tipo de ambiente tiene un ambiente de estabilidad fresca, en el cual su comunicación se da solo dentro de instrucciones específicas. (Alvarez, 2018, pág. 14)

-Clima Participativo: Las decisiones se basan en el interés común de la empresa, tomado en conjunto, este tipo de clima no incluye jerarquía vertical, podemos decir que es bastante vertical, la comunicación entre los empleados se lleva a cabo sus acciones y liderazgo, creando así un ambiente de confianza en ambos lados. (Alvarez, 2018, pág. 17)

Clima Consultivo: Su nivel de comunicación está en un nivel aceptable, dominando una actitud dinámica y proactiva, esto ocurre cuando la dirección confía en sus empleados, cuando la alta dirección toma decisiones, los empleados Integrantes también tienen cierta autonomía a la hora de hacerlas cumplir. (Alvarez, 2018, págs. 17-18)

1.4.3 Factores que influyen en el Clima Laboral

Citando a Martínez (2019) enfatiza factores desde el clima organizacional hasta el liderazgo flexible, las relaciones internas, la autonomía, la igualdad, el espacio de trabajo óptimo y el reconocimiento, en cada uno de ellos se debe crear confianza, pensar y comunicar porque cuanto mejor se comunican los elementos, más importantes son. el equilibrio en el bienestar de los trabajadores del rubro donde se genera impulso con resultados favorables.

Teniendo en cuenta a Uribe, F (2018) los factores psicosociales son otros factores que inciden objetivamente en el ambiente de trabajo ya que surgen de una actividad y, en particular, ocurren como parte del proceso de internalización en los empleados, las acciones pueden o no ser conscientes de este proceso, creando mecanismos de afrontamiento de problemas que se encarnan en el entorno. tales como la percepción del riesgo y la capacidad de afrontamiento, la hostilidad y la camaradería, además del entorno del hogar.

Por otra parte, Prado, (2017) hace hincapié en los antecedentes básicos de los factores y su influencia que se manifiestan en el liderazgo y la organización, ya que la satisfacción dependerá directamente del estado emocional de la persona que realiza el trabajo que el empleador le sugiere actuar. resultado final.

1.4.4 Dimensiones del clima Laboral

Desde el punto de vista de Álvarez, (2018) asevera que entre varias alternativas para estudiar el clima organizacional se destacan las técnicas, como el caso de Litwin y Stinger, basadas en el uso de cuestionarios aplicados a los miembros de la organización según aspectos relacionados con la naturaleza de la organización como la estructura.

1.4.5 Características del Ambiente Laboral

Para el autor Carrillo, (2019) las características que crean un determinado clima influyen en las motivaciones de los miembros de la empresa y en su respectivo

comportamiento, este comportamiento claramente tiene consecuencias muy diversas para la empresa, hay nueve aspectos que explican el clima presente en una determinada empresa, cada una de estas se relaciona directamente con ciertas propiedades tales como:

- **Estructura:** Demuestra la comprensión de que los miembros de tienen una serie de reglas, procedimientos, papeleo y otras limitaciones que enfrentan en el desarrollo de su trabajo.
- **Responsabilidad:** Es el sentimiento de los miembros de sobre su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, es decir, el grado de supervisión que reciben es general y no estrecho, es decir el sentimiento de ser el jefe y no ser examinado a fondo en el trabajo
- **Recompensa:** Corresponde a la percepción de que los miembros ven el premio como una recompensa por el trabajo bien hecho, es la medida en que la organización utiliza recompensas en lugar de castigos.
- **Desafío:** Esto corresponde al sentimiento que tienen los integrantes de la empresa frente a los desafíos que les plantea el trabajo, es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados para lograr sus objetivos establecidos.
- **Relaciones:** Esa es la percepción de miembros de la empresa sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales entre compañeros y entre jefes y subordinados.
- **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa que existe un espíritu de apoyo mutuo por parte de los líderes y empleados del grupo, énfasis en el apoyo mutuo, tanto de superiores como de subordinados.
- **Estándares:** Se conoce como la percepción que tienen los miembros sobre el énfasis que ponen las distintas empresas sobre aquellas normas de rendimiento.
- **Conflictos:** Es un sentido de hasta qué punto los miembros de una empresa, tanto colegas como superiores, aceptan las opiniones disidentes y no tienen miedo de confrontar y resolver los problemas a medida que surgen.

- **Identidad:** Es un sentido de pertenencia a la organización y es un elemento importante y valioso en un grupo de trabajo, en general, es la sensación de compartir objetivos personales con personas de la empresa.

1.4.6 Instrumentos para medir el clima laboral

Este autor destaca que la competitividad es un factor importante en el entorno organizacional, especialmente en el entorno global en el que nos encontramos cada vez más dinámicos y donde la revolución tecnológica facilita la comunicación entre países y mejora la productividad, donde se destacan las cualidades y las debilidades de las empresas, como se mencionó antes, cada empresa aplica las condiciones y características diferentes afectan directamente la forma de actuar de los miembros, y la forma percibida de estas. (Martínez, 2017)

En conclusión se puede mencionar que para realizar el análisis del clima laboral, es necesario definir el modelo teórico a utilizar y gracias a este objetivo establecido y las variables de resultado identificadas, se necesita entonces determinar las herramientas a utilizar, la forma más habitual de realizar las encuestas de clima es mediante cuestionarios, ya que implica el contacto directo con las personas, siendo su principal objetivo conocer la percepción que tienen los empleados del entorno que les rodea y eso es absolutamente importante porque afecta directamente a su comportamiento. Una vez seleccionada la herramienta, se requiere un sistema de gestión de información y recopilación de datos para interpretar los resultados posteriormente.

1.4.7 Motivación

Según el autor Porret. M (2017) puede definirse a la motivación como aquello que motiva, dirige y mantiene el comportamiento humano. En el lugar de trabajo, se refiere al deseo del individuo de hacerlo lo mejor posible, este impulso al que nos referimos activa la motivación, ya sea por un estímulo externo o a un reflejo. Ante un estímulo proporcionado a una persona, esta reaccionará de una forma u otra, todo depende de lo que podríamos llamar su “patrón de comportamiento” (p. 86-104).

1.4.8 Tipos de Clima Laboral

Clima Paternalista

Dentro de este clima se logra evidenciar el grado de confianza que existe entre cada uno de los distintos niveles dentro de la organización o empresa, cabe recalcar carencia de comunicación que existe entre la línea de dirección con los empleados, para este tipo de organización se puede denominar como muy rígida puesto a que existe una posibilidad de descenso la cual es mínima, los empleados no poseen algún sentido de identidad con respecto a la filosofía desde su misión hasta la ejecución y desarrollo de los objetivos de la organización. (Alvarez, 2018)

Clima autoritario

Se lo puede definir como un caso dentro del cual no existe confianza entre la línea de dirección y sus empleados, todas aquellas decisiones que se ejecuten dentro del trayecto y cumplimiento de los distintos objetivos que llevan a cabo por parte de los altos mandos de la empresa Los empleados se desarrollan bajo un ambiente constituido por amenazas y muy poca motivación como recompensas, se puede definir que este tipo de ambiente tiene un entorno no muy estable en su comunicación puesto que se da en distintas instrucciones directas o específicas. (Alvarez, 2018)

Clima participativo

Las decisiones que se toman dentro de este clima están enfocadas en el bienestar común del negocio, es decir se toman de manera conjunta, puede evidenciarse como un clima en el cual no se compone de una jerarquía vertical puesto que es lo contrario, existe una comunicación adecuada entre trabajadores y los altos mandos dando como resultado un ambiente generador de confianza entre ambas partes. (Alvarez, 2018)

Clima consultivo

dentro de este clima se puede evidenciar una comunicación aceptable la cual está predominada por la existencia de una actitud proactiva y a la vez dinámica, se puede decir que este tipo de clima existe cuando la gerencia de la empresa tiene confianza hacia sus

trabajadores, en conclusión las decisiones que son tomadas por parte de los altos directivos de la organización refleja un sentido de autonomía en sus empleados al momento de que se lleven a cabo la toma de decisiones. (Alvarez, 2018)

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Investigar la gestión empresarial y el ambiente laboral en la Empresa Textil Erik David de la ciudad de Quito

1.5.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la gestión empresarial y el ambiente laboral.
- Diagnosticar la gestión empresarial y el ambiente laboral a través de la recolección de información.
- Relacionar la gestión empresarial y el ambiente laboral.

II CAPÍTULO

2. METODOLOGÍA

2.1.1 Enfoque de la Investigación

2.1.1.1 Enfoque Cuantitativo

Para el autor (Rojas, A. R, 2017) enfatizando que un enfoque cuantitativo es importante para la realización de teorías y la identificación de fenómenos de investigación necesarios para estudios a profundidad, además de una parte de la investigación de datos únicamente cuantitativos como la estadística, a través de los cuales se pueden definir preguntas de investigación para obtener los resultados en forma de hoja de cálculo porcentual.

Por tal motivo, el enfoque cuantitativo se asocia a técnicas basadas en la elaboración de encuestas a los trabajadores y con ello se busca verificar los resultados y así dar solución al problema de investigación de rescate inicial. Se puede utilizar una escala básica de intervalos, como es el caso de las medidas ordinales no numéricas, hemos trabajado con la escala de Likert para poder evaluar las actitudes de los encuestados en relación al tema objeto de la investigación y así como se pueden recolectar los datos. sobre el clima organizacional en la empresa Textil Erik David, con el fin de dar solución al problema de investigación.

2.1.2 Tipo o diseño de Investigación

2.1.2.1 No experimental – Transversal

El diseño no empírico como variables encargadas de encontrar resultados para otros, naturalmente relacionados con la observación de cada fenómeno y la obtención de respuestas a partir de análisis relacionados con el objeto de investigación que se estudia, desarrollados en la investigación cuantitativa. (Bruhn, K., 2018, págs. 98-103)

“El tipo de estudio transversal es el análisis de datos y la recopilación de datos realizada durante un período de tiempo sobre una población, muestra o subconjunto previamente definido”. (Ordoñez, M., 2017)

Por lo tanto, el diseño de investigación más adecuado para el proyecto es un diseño no experimental por su análisis de variables y objetos de investigación, es un estudio que se enfoca en la realidad existente en la empresa, previa investigación En primer lugar se basa en análisis observacional de hechos ocurridos en relación con los fenómenos objeto de estudio.

Por tal motivo, al momento de la ejecución de la investigación se aplicó través de una encuesta realizada en un momento determinado, a un solo grupo de personas, como en este caso son los trabajadores de la organización de, por tal motivo se realizó la Encuesta con el propósito de conocer la gestión administrativa de la empresa y el comportamiento interno de sus colaboradores, además, la investigación tubo la finalidad estudiar el clima laboral para realizar análisis que ayuden en la proceso de comunicación y hace más efectiva la productividad de la empresa.

2.1.3 Alcance de la Investigación

2.1.3.1 Descriptivo

Para el autor (Hernández, R, (2018) se refiere a la circunferencia descriptiva que es una investigación que busca determinar los atributos, características del grupo que se quiere realizar la investigación, lo que se busca con este método es medir información de manera independiente sobre las variables de investigación que asisten.

Se establece que, por medio de investigación descriptiva se puede realizar procesos que permitan obtener una definición que muestre un problema más claro, donde se utilizó métodos de análisis de evaluación y control de la gestión administrativa en base al clima organizacional de la empresa, como resultado se pudo determinar las distintas características del problema de estudio.

2.1.3.2 Correlacional

“Se definen los estudios de correlación cuantitativa como una medida del grado de existencia entre cada variable, es decir, cuantifican las relaciones utilizando coeficientes de relación como el coeficiente de Pearson, es decir, miden cada variable, por lo que se calcula y analiza la relación de existencia”. (Gomez, M, 2018)

Se determina que el uso del alcance correlacional se lo procedió a utilizar en el siguiente proyecto de investigación puesto que, facilito determinar la relación existente entre las variables mencionadas mismas que son la gestión administrativa y el ambiente laboral,

2.1.3.3 Inductivo

Se llama modelo de uso métodos como la observación, la hipótesis, la verificación, la tesis, la ley y la teoría para continuar con la teoría de la negación, ya que funciona como un método inductivo, ya que solo se pueden aplicar cuando el grupo de estudio es pequeño; definido como la acumulación de ideas sobre cómo inferir comportamientos y conocimientos discretos y reconciliarlos. (Newman, J., 2019)

De modo que, el modelo mencionado se utilizó en esta investigación tomando como base el estudio de la variable del ambiente organizacional, se realizó como primer paso la observación empírica, para consiguiente poder formular teorías sobre lo observado, mismo que tiene relación directa con el tema principal en base la gestión administrativa de la empresa Textil Erik David, mismas que ayudaran en las conclusiones de dicha investigación.

2.1.4 Modalidad de Investigación

2.1.4.1 De campo

Según el autor Porret , M, (2017) define el trabajo de campo como el proceso que nos permite obtener datos reales sin tener que estudiarlos sin manipular variables, la característica principal del método de campo es poder observar el trabajo y poder probar los resultados de muchas maneras mejores.

A través del trabajo de campo se recopilaron datos del entorno en el que se abordan los sujetos de investigación, como es el caso de los trabajadores que integran la organización, para poder identificar las relaciones que poseen los trabadores de la empresa en relación con otros, porque son parte del entorno corporativo de la empresa Textil Erik David.

2.1.4.2 Bibliográfica

Para el autor Martínez, (2017) menciona que la investigación bibliográfica se base en un método de recolección de información de datos secundarios, mismos que son obtenidos de libros y revistas, es decir información obtenida ya por otros.

El tipo de metodología expuesto en el siguiente proyecto de investigación está basado en bibliografía debido a la relación de conceptos que existe entre los diferentes autores y el estudio. Los modelos han sido propuestos por diversos investigadores buscando una relación con el objeto de estudio, como definir un modelo basado en el entorno organizacional que se adapte a las necesidades que maximicen la productividad como herramienta que beneficie la producción, por lo que se realizará un trabajo de campo básico sobre los conocimientos que aportará la materia de estudio, como es el caso de las técnicas de ingeniería. a la investigación.

2.1.5 Hipótesis

“La hipótesis consiste en hacer suposiciones llamada guía de investigación no verificar quien busca la justificación, si se verifica la hipótesis, entonces se verifica lo contrario, no por eso se desarrolla una investigación” (Reyes, A, 2017)

2.1.5.1 Hipótesis nula (H_0)

Citando al autor Hernández, R, (2018) “define la hipótesis nula como duda o hipótesis sobre lo que podría suceder, denotada por signos iguales, mayor o igual que y menor o igual que”.

H_0 = La gestión administrativa de la empresa textil Erik David influye de manera negativa en relación al ambiente laboral de sus trabajadores.

2.1.5.2 Hipótesis Alternativa

El autor (Hernández, R, 2018) menciona que una hipótesis alternativa muestra la representación de H_1 , es decir que responde directamente a la pregunta inicial de estudio, cabe mencionar que esta se denota sobre el estudio, por lo cual se puede establecer que la premisa es verdadera siempre y cuando la hipótesis nula arroje un resultado falso.

H_1 = Una adecuada gestión administrativa influye de manera positiva en el ambiente laboral dentro de la empresa Textil Erik David.

2.1.6 Población y censo

2.1.6.1 Población

A juicio del autor (Malthus, T, 2018) define la población como un grupo de factores propuesto para obtener una medida característica antes de que se pueda estudiar la población general, se elige un grupo más limitado de elementos más representativos de la población y esto se denomina muestra.

En la nómina de los trabajadores facilitado por la contadora de la empresa se ha podido establecer que esta organización cuenta con un personal de 20 personas, entre las cuales 15 de ellos son trabajadores a cargo de la producción, mientras que los 5 restantes pertenecen al cuerpo administrativo, es así que la población con la cual se trabajara es un total de 20 personas, a quienes se le aplicara la encuesta realizada,

2.1.6.2 Censo

“Se conoce como censo a una medida de un país en un momento determinado con las características de su lugar de residencia y habitantes, así como otros aspectos que se consideren convenientes para estudio entre su ocupación, su economía y distribución familiar”. (Hernández, R, 2018)

En la presentación investigación se ha establecido el uso del censo puesto que a la característica de la investigación se la ha determinado por el lugar donde se realizó el estudio del conflicto de estudio como es la gestión administrativa y que forma influye en el ambiente laboral, su finalidad es conocer como se siente cada uno de sus trabajadores en relación al resto de sus compañeros, y este a su vez la forma de desarrollarse en el tipo de ambiente que posee la empresa.

2.1.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el autor Martínez,(2017) argumenta que las herramientas utilizadas para recopilar información pueden proporcionarse realizando observación directa, análisis de documentos y análisis de contenido, sin embargo, estas técnicas se utilizan para verificar el problema planteado en la investigación preliminar. Gran parte de lo que hacen los investigadores se basa en técnicas de observación.

2.1.7.1 Encuesta

Se conoce como encuesta a un procedimiento diferente a los diseños de encuestas en el sentido de que el investigador recopila datos utilizando un cuestionario creado previamente, sin realizar cambios en la información principal del fenómeno para tabulaciones futuras. (Reyes, A, 2017)

2.1.8 Instrumentos

2.1.8.1 Cuestionario

Se define el cuestionario como un documento en el cual se encuentra conformado por una serie de preguntas, mismas que se encuentran redactadas de forma coherente y secuencial, permitiendo encontrarse adecuadas y estructuradas en base al tema de estudio, así como también a la planificación establecida, con la finalidad de que las respuestas sean útiles para la obtención de información. (Hernández, R, 2018)

2.1.9 Validación de Instrumentos

Según el autor Urrutia, M, (2017) manifiesta que la validación de un instrumento se basa en un criterio, el cual permite aprobar con eficiencia la calidad del instrumento de evaluación, mismo que es utilizado para la resolución del problema el cual se pretende medir mediante estándares y la obtención de los resultados óptimos.

2.1.9.1 Alfa de Cronbach

Para el autor (Garcia, 2017) considera que el Alfa de Cronbach se muestra como un coeficiente el cual es aplicable para consiguiente poder entender la confiabilidad que posee la encuesta, es decir la fiabilidad por la aplicabilidad, debido a que es necesario para que el investigador pueda desarrollar la investigación fundamentando los resultados en base a la civilidad del instrumento aplicado.

Tabla 1

Intervalos de fiabilidad de 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	inaceptable

Nota: Intervalos de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Fuente: Investigación Bibliográfica

Tabla 2

Nivel de mediación Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach calculado con el personal de la empresa Textil Erik David	
α (Alfa):	0.98
k (# de ítems):	6
V_i (Varianza de cada ítem):	1.44
V_t (Varianza total):	7.84

Nota: Datos obtenidos de la aplicación a 10 empleados de la empresa textil Erik David.

Una vez concluido el análisis de fiabilidad con el método del Alfa de Cronbach, tomando los distintos resultados obtenidos de una base de datos de 10 encuestados mismos que pertenecen a los empleados de la empresa textil Erik David, los resultados

arrojan que de manera general la fiabilidad se encuentra en un total de 0.81, por lo siguiente representa un nivel bueno, por consiguiente se puede aplicar dicho instrumento para poder obtener información y así poder realizar el análisis del tema en cuestión dentro de la empresa.

2.1.9.2 Validación Método Delphi

Tabla 3

Evaluación método Delphi

EVALUACIÓN DE EXPERTOS SEGÚN MÉTODO DELPHI					
Expertos					
Cuestionario estructurado	Ing. Alberto Lara	Ing. Mauricio Vizuite	Ing. Edwin Santamaria	Ing. Johana Aucatoma	Ing. Silvia Oyaque
Escala de Likert					
4=Excelente - 3=Bueno - 2=Regular - 1=Deficiente					
Presentación del instrumento	5	5	4	4	5
Claridad en relación de los ítems	5	5	4	4	4
Pertinencia de las variables con los indicadores	5	5	4	4	5
Relevancia del contenido	5	5	4	4	5
Validez del contenido del cuestionario	5	5	4	4	5
Media	4.5				
Desviación Típica	0.5				

Nota: datos obtenidos de la aplicación del instrumento a los distintos expertos en base a la encuesta aplicada.

La validación del instrumento aplicado está constituido por un total de 18 preguntas, mediante la aplicación e utilización del método Delphi, realizado por docentes que conforman parte de la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas, y la experiencia de una Contadora Auditora misma que es trabajadora del centro de capacitación Starconocity, arrojó como resultados una media de 4.5 la cual representa una calificación adecuada es decir buena, así también se evidenció una desviación típica de 0.5 la cual significa que no existe mucha diferencia entre los criterios que poseen los expertos con respecto a la encuesta, finalmente se puede concluir que el instrumento posee características adecuadas, así como una presentación y también una claridad en base a la redacción de los ítems, pertinencia de las variables con los distintos indicadores y sobre todo relevancia, y factibilidad arrojando un resultado excelente.

III CAPÍTULO

3. RESULTADOS Y DISCUSIONES

3.1 Análisis y discusión de los resultados obtenidos

Una vez que se ha recabado la información mediante la aplicación de la encuesta a los 10 trabajadores de la empresa textil Erik David, se pudo determinar que dicho instrumento es un método de recolección de datos el cual está conformado por un total de 18 preguntas, mismas que en correspondencia según la metodología expuesta, cada uno de los resultados que se han procedido a determinar de manera clara y ordenada para consiguientes ser tabulada en dirección y acordé con su análisis para posterior proceder a su interpretación mediante la utilización de gráficos de pastel en los cuales se manifiesta el resultado obtenido de cada una de las preguntas ejecutadas.

1. *¿Considera usted que existe una planificación dentro de la empresa?*

Tabla 4

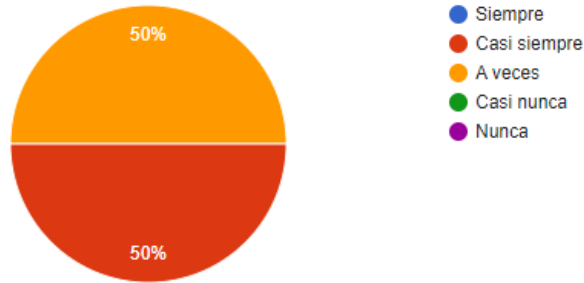
Tabla de frecuencias

Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	-	-	-
Casi siempre	5	0.5	50%
A veces	5	0.5	50%
Casi Nunca	-	-	-
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 1

Fuente: Google Forms Encuesta
Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 1
Planificación Laboral



Nota: En el grafico se muestra los porcentajes en base a si existe una planificación dentro de la empresa.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación: Dentro de la empresa textil Erik David se puede evidenciar que un 50% de los trabajadores consideran que a veces existe una planificación, mientras que el 50% restante establece que casi siempre existe una planificación dentro de la empresa.

2. ¿Se siente usted satisfecho con la gestión que se lleva a cabo dentro de la empresa?

Tabla 5

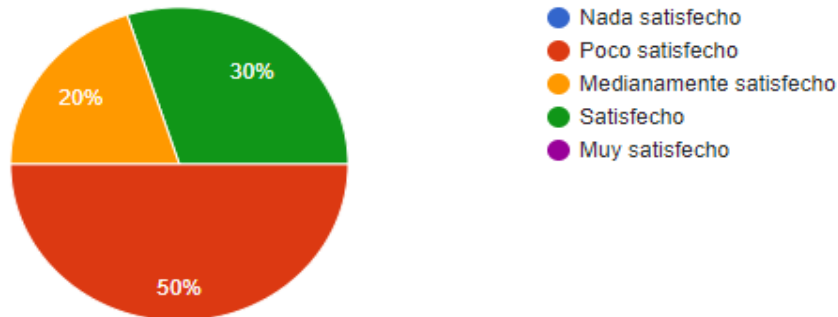
Tabla de frecuencias

Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Muy satisfecho	-	-	-
Satisfecho	3	0.3	30%
Medianamente satisfecho	2	0.2	20%
Poco satisfecho	5	0.5	50%
Nada satisfecho	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta

Fuente: Google Forms Encuesta
Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 2
Satisfacción



Nota: la figura muestra la satisfacción de los empleados con respecto a la gestión.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación:

En la empresa Erik David, el 50% se siente poco satisfecho con la gestión que se lleva a cabo dentro de la empresa, por otra parte, el 20% está medianamente satisfecho y tan sólo un 30% se encuentra satisfecho.

3. ¿Cree usted que es necesario la implementación de una herramienta de gestión que ayude al control interno de la empresa?

Tabla 6

Tabla de frecuencias

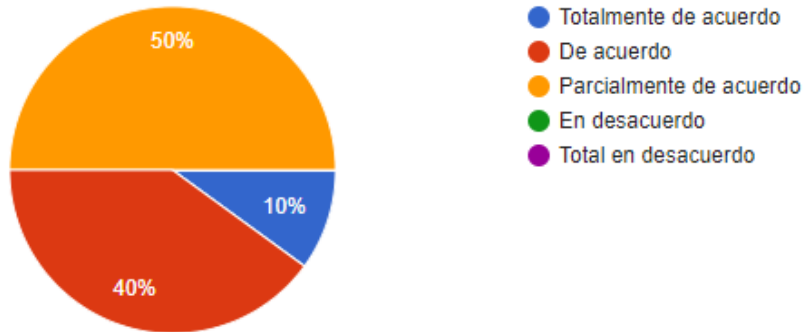
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	0.1	10%
De acuerdo	4	0.4	40%
Parcialmente de acuerdo	5	0.5	50%
En desacuerdo	-	-	-
Totalmente en desacuerdo	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta número 3

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 3
Herramienta de Gestión



Nota: la gráfica muestra la necesidad de la implementación de una herramienta de gestión.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Dentro de la empresa Erik David, el 50% de los trabajadores está parcialmente de acuerdo en que es necesario la implementación de una herramienta de gestión que ayude al control interno de la empresa, mientras que un 40% está de acuerdo y solamente un 10% de los trabajadores está totalmente de acuerdo.

4. ¿Considera usted que la empresa planifica las operaciones que ejecutan los trabajadores?

Tabla 7

Tabla de frecuencias

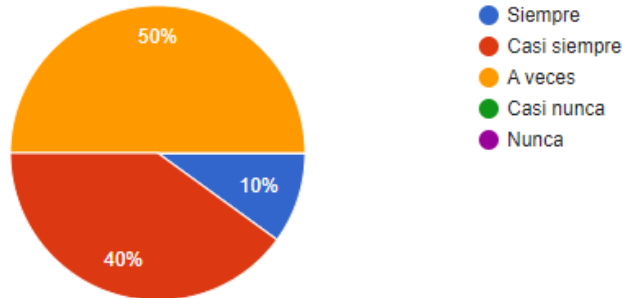
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	1	0.1	10%
Casi siempre	4	0.4	40%
A veces	5	0.5	50%
Casi Nunca	-	-	-
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta número 4

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 4
Planificación de Operaciones



Nota: la gráfica muestra si la empresa planifica operaciones con los trabajadores

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación:

Para el 50% de los trabajadores de la empresa textil Erik David consideran que a veces la organización planifica las operaciones que se ejecutan, mientras que el 40% establece que casi siempre y solamente un 10% de sus colaboradores están de acuerdo en que siempre.

5. ¿Considera usted que se controla los procesos en la producción?

Tabla 8

Tabla de frecuencias

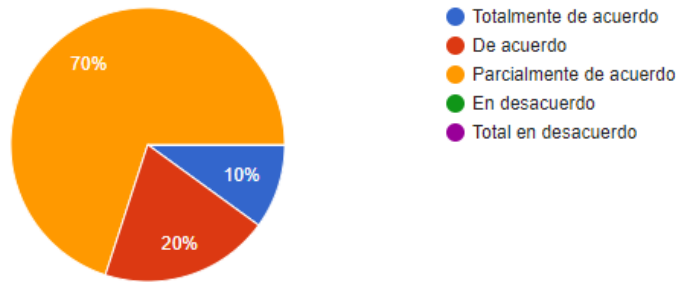
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	0.1	10%
De acuerdo	2	0.2	20%
Parcialmente de acuerdo	7	0.7	70%
En desacuerdo	-	-	-
Totalmente en desacuerdo	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 5

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 5
Control de Procesos



Nota: la imagen muestra la consideración de un control de procesos dentro de la producción.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

En la empresa Erik David de la ciudad de Quito se puede evidenciar que el 70% de los empleados consideran que existe parcialmente un control, por otra parte, el 20% menciona que está de acuerdo y solamente un 10% está de acuerdo en que sí existe un control.

6. ¿Cree usted que existe un manejo fluido y eficaz de la información en relación con su actividad?

Tabla 9

Tabla de frecuencias

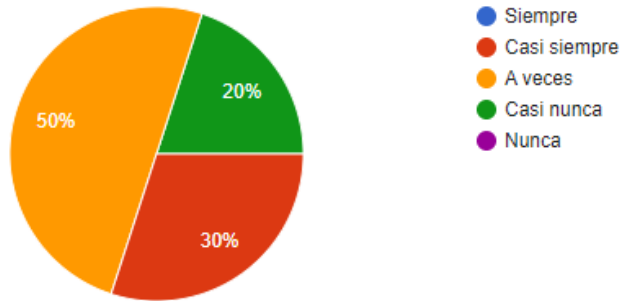
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	1	0.1	10%
Casi siempre	4	0.4	40%
A veces	5	0.5	50%
Casi Nunca	0	0.0	0%
Nunca	0	0.0	0%
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 6

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 6
Manejo de Actividades



Nota: la gráfica muestra si existe o no un manejo eficaz de las actividades.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Un 50% del personal menciona que a veces existe un manejo fluido y eficaz en relación a las actividades que realiza, el 30% establece que casi siempre y un 20% menciona que casi nunca.

7. ¿Siente que la empresa es recíproca en cuanto a la labor que usted realiza?

Tabla 10

Tabla de frecuencias

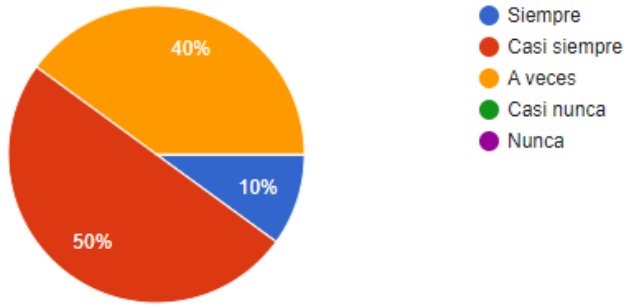
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	1	0.1	10%
Casi siempre	5	0.5	50%
A veces	4	0.4	40%
Casi Nunca	-	-	-
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 7

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 7
Labor



Nota: la gráfica muestra si la empresa es recíproca en base a la labor que realizan los trabajadores

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

En cuanto a la reciprocidad de la empresa Con la labor que realizan los empleados el 50% menciona que casi siempre, el 40% a veces y un 10% de los empleados dicen que siempre.

8. ¿Cómo calificaría usted la gestión que ha tenido la empresa en los 5 últimos años?

Tabla 11

Tabla de frecuencias

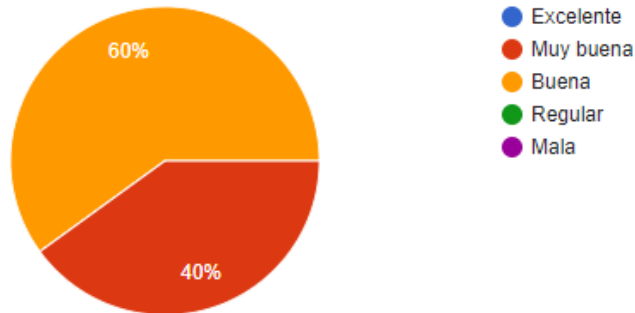
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Excelente	-	-	-
Muy Buena	4	0.4	40%
Buena	6	0.6	60%
Regular	-	-	-
Mala	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 8

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 8
Gestión de la Empresa



Nota: la gráfica muestra la gestión que ha tenido la empresa durante los últimos 5 años.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Para los empleados de la empresa textil Erik David el 60% de los trabajadores califica como buena la gestión que ha tenido la empresa durante los últimos 5 años y solamente un 40% menciona que la gestión es muy buena.

9. ¿Le gustaría ser evaluado con frecuencia en su área de desempeño?

Tabla 12

Tabla de frecuencias

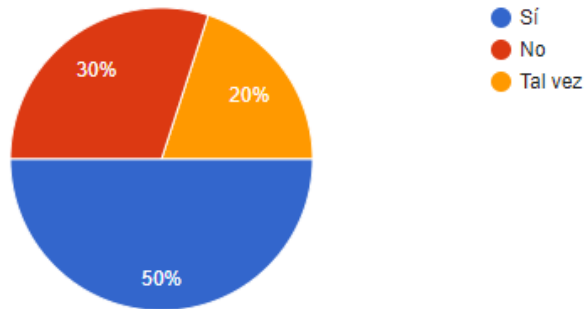
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Si	5	0.5	5%
No	5	0.5	%
Tal Vez	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 9

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 9
Evaluación de desempeño



Nota: la gráfica presenta la frecuencia con que le gustaría ser evaluado en su área de desempeño.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Un 50% de los empleados que elaboran dentro de esta empresa si desean ser evaluados con frecuencia, el 30 menciona que no y un 20% tal vez desearía ser evaluado según su desempeño dentro de cada área.

10. ¿Piensa usted que se practica un estilo de liderazgo dentro de la empresa?

Tabla 13

Tabla de frecuencias

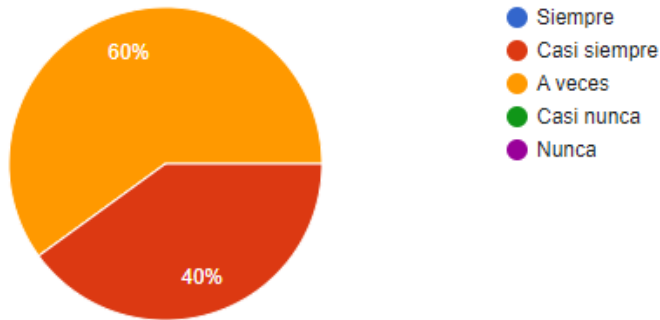
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	-	-	-
Casi siempre	4	0.4	40%
A veces	6	0-6	60%
Casi Nunca	-	-	-
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 10

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 10
Liderazgo



Nota: la gráfica muestra si se practica un estilo de liderazgo dentro de la empresa.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Una vez elaborado la encuesta a los empleados de la empresa textil Erik David en base a que si se practica un estilo de liderazgo dentro de la empresa el 60% de los empleados menciona que a veces mientras que un 40% está de acuerdo en que casi siempre.

11. ¿Usted se siente motivado para realizar su trabajo dentro de la organización?

Tabla 14

Tabla de frecuencias

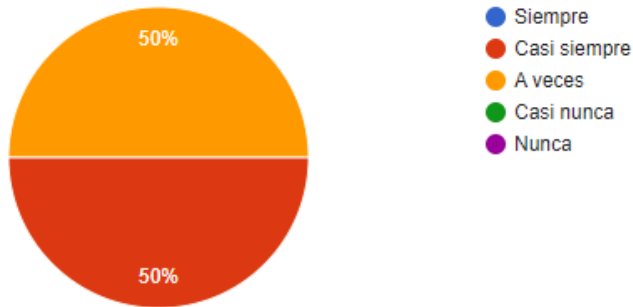
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	-	-	-
Casi siempre	5	0.5	50%
A veces	5	0.5	50%
Casi Nunca	-	-	-
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 11

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 11
Motivación en la Organización



Nota: la gráfica presenta si se siente motivado o no el personal para realizar su trabajo.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

En la empresa textil Erik David el 50% de empleados a veces se siente motivado a realizar su trabajo y un 50% establece que casi siempre se encuentran motivados en realizar sus labores dentro de la organización.

12. ¿Cree usted que las actividades que desempeña el personal laboral se encuentran acorde al puesto de trabajo?

Tabla 15

Tabla de frecuencias

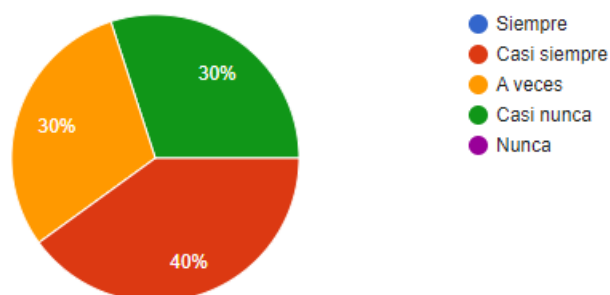
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	-	-	-
Casi siempre	4	0.4	40%
A veces	3	0.3	30%
Casi Nunca	3	0.3	30%
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 12

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 12
Actividades de desempeño



Nota: la gráfica muestra el nivel de las actividades que desempeña el personal acorde al puesto de trabajo.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Un 40% de los empleados que se encuestó menciona que casi siempre se desempeñan las actividades acordes al puesto de trabajo que le pertenece, por otra parte, un 30% menciona que a veces y un 30% restante menciona que casi nunca.

13. ¿Piensa usted que existe trabajo en equipo en la organización?

Tabla 16

Tabla de frecuencias

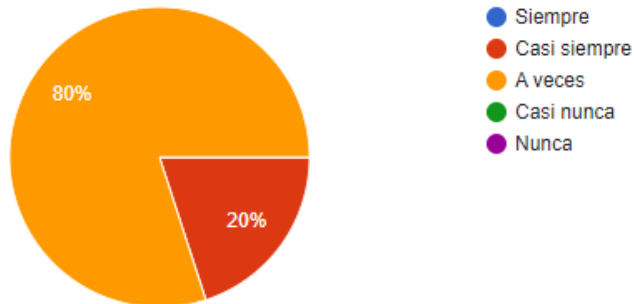
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	-	-	-
Casi siempre	2	0.2	20%
A veces	8	0.8	80%
Casi Nunca	-	-	-
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 13

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 13
Trabajo en Equipo



Nota: la gráfica evidencia se existe trabajo en equipo dentro de la organización.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Tomando en cuenta la respuesta de los empleados que se encuestaron dentro de la empresa textil Erik David el 80% menciona que a veces existe trabajo en equipo dentro de la misma mientras que un 20% establece que casi siempre.

14. ¿Cree que la empresa le brinda confianza al instante de desarrollar sus actividades?

Tabla 17

Tabla de frecuencias

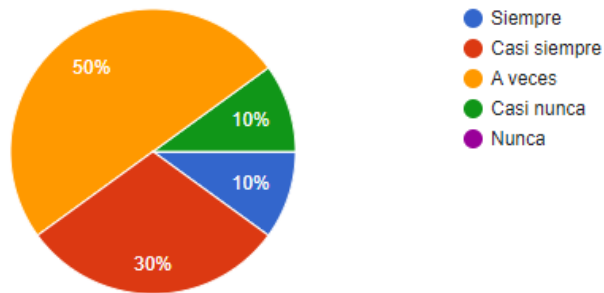
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	1	0.1	10%
Casi siempre	3	0.3	30%
A veces	5	0.5	50%
Casi Nunca	1	0.1	10%
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 14

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 14
Confianza



Nota: la imagen muestra si la empresa brinda confianza al momento de desarrollar las actividades.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Un 50% de los trabajadores dicen que la empresa a veces le brinda confianza al instante de desarrollar sus actividades, el 30% establece que casi siempre y un 10% a la par menciona que siempre y casi nunca existe este proceso de confianza brindando por parte de la empresa a sus trabajadores.

15. ¿Dentro de su área de trabajo existen reuniones para exponer problemas de trabajo y posterior discutir soluciones?

Tabla 18

Tabla de frecuencias

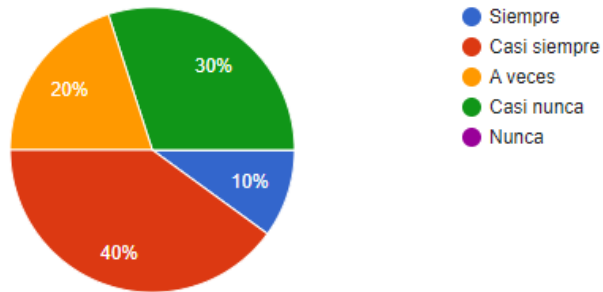
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	1	0.1	10%
Casi siempre	4	0.4	40%
A veces	2	0.2	20%
Casi Nunca	3	0.3	30%
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 15

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 15
Reuniones de trabajo



Nota: la gráfica muestra los porcentajes de si existe reuniones laborales para exponer problemas de trabajo.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Dentro de la empresa textil Erik David un 40% del personal menciona que casi siempre existen reuniones mientras que el 30% establece que casi nunca, el 20% dice que solamente a veces se lo realiza y un 10% establece que siempre se lo lleva a cabo.

16. ¿Propone trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas propuestas por la empresa?

Tabla 19

Tabla de frecuencias

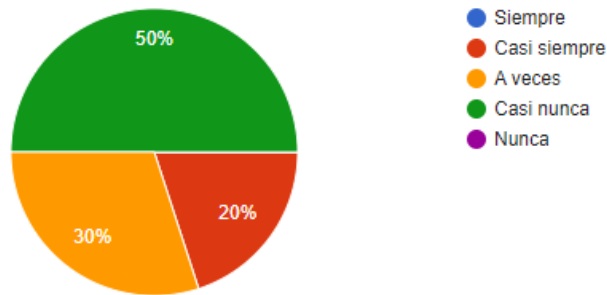
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Siempre	-	-	-
Casi siempre	2	0.2	20%
A veces	3	0.3	30%
Casi Nunca	5	0.5	50%
Nunca	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 16

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 16
Logros y metas



Nota: la gráfica muestra el trabajo por decisión propia que contribuye al logro de las metas en la empresa.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

El 50% de empleados establece que casi nunca se propone trabajos que sean decisión propia de cada uno en función de contribuir al logro de las metas de la empresa, el 30% establece que a veces, y solamente un 20% dice que casi siempre.

17. ¿Qué aspectos considera usted que influyen en el ambiente laboral dentro de la empresa?

Tabla 20

Tabla de frecuencias

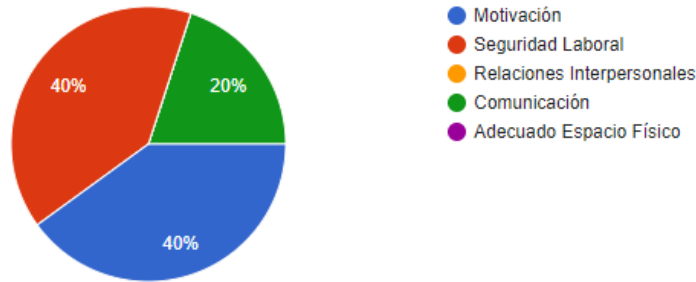
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Motivación	4	0.4	40%
Seguridad Laboral	4	0.4	40%
Relaciones Interpersonales	-	-	-
Comunicación	2	0.2	0.2
Adecuado Espacio Físico	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 17

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 17
Aspectos del Ambiente Laboral



Nota: la gráfica muestra los aspectos que influyen en el ambiente laboral dentro de la empresa.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

Según la encuesta realizada el 40% establece que la seguridad laboral es un aspecto que se considera que influye en el ambiente laboral, el 40% siguiente menciona que la motivación es otro aspecto importante y finalmente un 20% establece que la comunicación que se da dentro de la misma.

18. ¿Cómo calificaría usted el clima organizacional de la empresa?

Tabla 21

Tabla de frecuencias

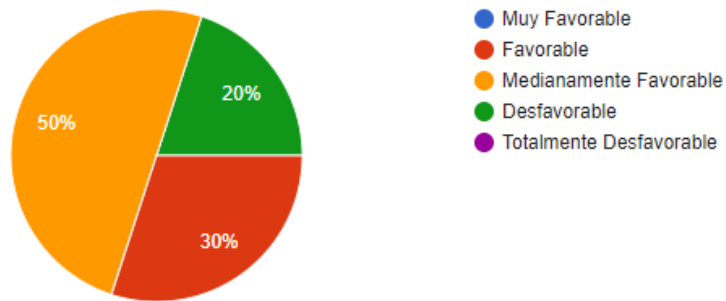
Escala	Frecuencia	F. Relativa	Porcentaje
Muy Favorable	-	-	-
Favorable	3	0.3	30%
Medianamente Favorable	5	0.5	50%
Desfavorable	2	0.2	20%
Totalmente Desfavorable	-	-	-
	10	1	100%

Nota: datos obtenidos de la tabulación de la pregunta 18

Fuente: Google Forms Encuesta

Elaborado por: Eduardo Aucatoma

Figura 18
Clima Organizacional



Nota: el gráfico muestra cómo calificaría el clima organizacional dentro de la empresa.

Fuente: Google Forms Encuesta

Interpretación

El 50% que los trabajadores califican el clima organizacional de la empresa como medianamente favorable mientras que un 30% lo ve como favorable y solamente un 20% establece que el clima de la empresa es desfavorable.

3.2 Verificación de hipótesis.

Para el autor (Vives, M., 2018) la verificación de la hipótesis se enfoca hacia un método basado en la evidencia de la muestra tomada y su relación a la teoría sobre la probabilidad, ésta se utiliza para definir si es verdadera.

Una vez obtenidos los resultados de la aplicación de la encuesta a los empleados que trabajan en la empresa textil Erik David de la ciudad de Quito, se tomaron como base principal cuatro preguntas que permitieron realizar la confirmación y verificación de la hipótesis, en la cual las preguntas seleccionadas corresponden a la gestión administrativa en base a la pregunta 1 y 8, mientras que en base a la pregunta 13 y 18 hace referencia a la variable del ambiente laboral, mismas que sirvieron para la verificación de la hipótesis planteada.

3.2.1 Desarrollo de la hipótesis

3.2.1.1 Coeficiente de correlación de Spearman

“El coeficiente de correlación de Spearman se conoce como una medida de correlación la cual relaciona una asociación o interdependencia entre 2 variables mismas que son aleatorias y continuas.” (Urrutia, M, 2017)

Mediante la herramienta utilizada como es el caso de la encuesta se pudo seleccionar la pregunta 3 haciendo hincapié en la variable independiente misma que hace referencia a la gestión administrativa, y por otra parte haciendo hincapié en la pregunta 16 la cual se enfoca en la variable dependiente, se focaliza al ambiente laboral, con la finalidad de poder desarrollar y comprobar el planteamiento de la hipótesis establecida en este proyecto de investigación.

Tabla 22

Mediación 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	con relación negativa muy débil
0	no existe correlación alguna entre las variables
0.1	con relación positiva muy débil
0.25	correlación positiva débil
0.5	correlación positiva media
0.75	con relación positiva considerable
0.9	correlación positiva muy fuerte
1	correlación positiva perfecta

Nota: magnitud numérica de correlación de Spearman

Hipótesis

H1= hipótesis alternativa

H0= hipótesis nula

H1= La gestión administrativa de la empresa textil Erik David influye de manera positiva con relación al ambiente laboral.

H0= La gestión administrativa de la empresa textil Erik David influye de manera negativa con relación al ambiente laboral.

Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el método de correlación de Spearman, debido a que se trabajó con toda la población de la empresa es decir se encuestó a los 10 obreros que trabajan dentro organización.

Tabla 23

Tabla de Correlación de Spearman

Correlaciones				
			Cree usted que es necesario la implementación de una herramienta de gestión que ayude al control interno de la empresa	Propone trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas propuestas por la empresa
Rho de Spearman	Cree usted que es necesario la implementación de una herramienta de gestión que ayude al control interno de la empresa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 10	,964** ,000 10
	Propone trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas propuestas por la empresa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,964** ,000 10	1,000 . 10

Nota: resultado obtenido de la correlación realizada en el programa spss por el método de Spearman.

Regla de decisión.

Se debe tener en cuenta que para el valor de significancia que se ha calculado en caso de que éste sea inferior al valor de significancia del proceso de tabular (0.05), posteriormente se procede a rechazar la hipótesis nula, por otra parte, si el nivel de significancia que se ha calculado sea mayor (0.05) se procederá a aceptar la hipótesis nula.

Interpretación

Como se muestra en la tabla ya establecida se puede evidenciar que el P valor calculado es de 0.00, esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa que menciona que, la gestión administrativa de la empresa textil Erik David influye de manera positiva en el ambiente laboral sobre sus trabajadores

Es así como el coeficiente rho de Spearman es de 0.96, esto quiere decir que la relación que existe entre las variables tiene una correlación positiva muy fuerte, debido a que su grado es muy alto.

En conclusión, podemos afirmar que un 99% del grado de confianza que existe en una relación positiva directa entre, la necesidad de implementar una herramienta de gestión adecuada que ayude al control interno de la empresa Textil Erik David en relación en relación al ambiente laboral en la cual sus trabajadores puedan contribuir al logro de las metas propuestas por parte de la organización, es decir que al existir una gestión administrativa óptima dentro de la empresa permitirá que el ambiente laboral mejore dando como resultado un mejor desarrollo y ejecución de las actividades de producción mismas que beneficiarán a la economía de la organización.

IV CAPITULO

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Dentro de la empresa textil Erik David ubicada en la ciudad de Quito se pudo concluir que, al no estar designados adecuadamente los puestos de trabajo según el perfil de su trabajador produce que exista inseguridad en el personal laboral y por ende un mal desempeño al momento de realizar sus actividades.

- Por otra parte, se pudo evidenciar que, al no existir una adecuada gestión administrativa, el desempeño en el personal que labora dentro de la empresa se ve afectado puesto que no existe la práctica de compañerismo y participación al momento de realizar sus actividades dando como resultado una carencia y falta de compromiso organizacional.

- Se pudo concluir que la empresa al no contar con una planificación estratégica adecuada no tiene sus objetivos fijados correctamente, lo cual produce que existan retrasos en la producción al momento de su entrega dando como resultado el no lograr cumplir sus metas propuesta.

4.2 Recomendaciones

- Como recomendación a la empresa Textil Eric David, se establece definir un adecuado modelo de gestión administrativa el cual permita desarrollar las actividades de manera eficiente y eficaz.
- Por otra parte, se debe dar mayor realce a la incentivación y motivación de su personal laboral mediante capacitaciones y cursos motivacionales que permitan a sus trabajadores mejorar el rendimiento laboral y por ende lograr que el ambiente dentro de la empresa sea el adecuado.
- Se recomienda igual establecer un estilo de liderazgo de carácter democrático el cual permita fomentar con mayor participación a sus empleados, dando como resultado que exista una relación interpersonal entre los trabajadores y los directivos de la empresa.
- Finalmente, con el objetivo de lograr un ambiente adecuado que permita el desarrollo de sus actividades se recomienda fomentar el trabajo en equipo con el objetivo y finalidad de obtener un nivel mayor con sentido de responsabilidad por parte del personal laboral, puesto que el trabajar en equipo da un realce mayor aún compañerismo y por ende un compromiso organizacional con la empresa.

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

Bibliografía

- Alvarez, J. (2018). *Psicología Aplicada* (Vol. xi). Madrid: Lex Nova.
- Beltrán, J. (2018). *Guía para una gestión basada en procesos*. Catalunya.
- Bruhn, K. (2018). *La comunicación y los medios*. México: CFE.
- Brunet, L. (2020). *El clima de trabajo en la organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Buniak, L. (2020). *Planificación Estratégica, Control de Gestión, Simulación Financiera y Análisis de Sencibilidad para Bancos y Otros Intermediarios*. Mexico: ECO.
- Bustos, G. (2017). *Manual de Recursos Humanos*. Cataluya: UOC.
- Carrillo, P. (2019). *Aspectos Psicológicos del Clima Laboral* (Cuarta ed.). Lima: Planeta.
- CECSA. (2020). *Administración una perspectiva*. Madrid: Compañía Editorial Continenta.
- Gan, F. (2017). *Manual del clima Laboral*. Cataluña: UOC.
- Garcia, M. (2017). *Kaisen o la mejora continua*. Industrial data.
- Gomez, M. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación . .* Colombia: Pearson.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Ivancevich. (2018). *Gestión Calidad y Competitividad*. Madrid: DIORKI.
- Koontz. (2017). *Organización de empresas-Control Administrativo*. España: Gestion España.
- Malthus, T. (2018). *Primer ensayo sobre población*. Alianza.

- Martínez, B. (2017). *Análisis del Clima Laboral: Una herramienta de*. Madrid, España: Piramide.
- Martinez, B. (2019). *Gestion estrategica del clima laboral*. UNED.
- Newman, J. (2019). . *Conocimiento y aprendizaje*. Barcelona: Loner.
- Ordoñez, M. (2017). *Enfoque trasversal y longitudinal en el estudio de patrones de*. Costa Rica: PREAL.
- Perreña, J. (2019). *El clima laboral organizacional*. Francia: TEA.
- Porret , M. (2017). *Gestión de personal* (Cuarta ed.). España: ESIC.
- Prado. (2017). *Clima y ambiente laboral*. Mexico: Moderno .
- Reyes, A. (2017). *Administracion Moderna*. Mexico: Limusa Noriega.
- Rojas, A. R. (2017). *Diagnostico de situaciones y problemas locales*. Costa Rica: UNED.
- Sanchez. (2020). *“Subsistema de gestión empresarial*. Mexico: Prentice Hall.
- Uribe, F. (2018). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, Salud y factores*. Mexico: Manual Moderno S. A.
- Urrutia, M. (2017). *Metodos optimos para determinar la validez de contenido*. Habana: SCIELO.

ANEXO 3
FORMATO DE LA CARTA DE COMPROMISO.

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 13/05/2022

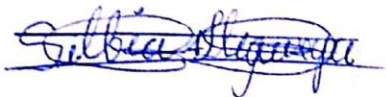
Ing. MBA
Jose Herrera Herrera.
Presidente
Unidad de Integración Curricular
Carrera de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas.-

Yo, Lliguisupa Landin Silbia Alejandrina, con cedula de identidad N° 171261830-3 en calidad de Gerente Propietaria de la Empresa Textil Erik David, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular bajo el Tema "La gestión empresarial y el ambiente laboral en la Empresa Textil Erik David de la ciudad de Quito "propuesto por el estudiante Aucatoma Ayme Cesar Eduardo portador de la Cédula de ciudadanía N°1805190582, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto

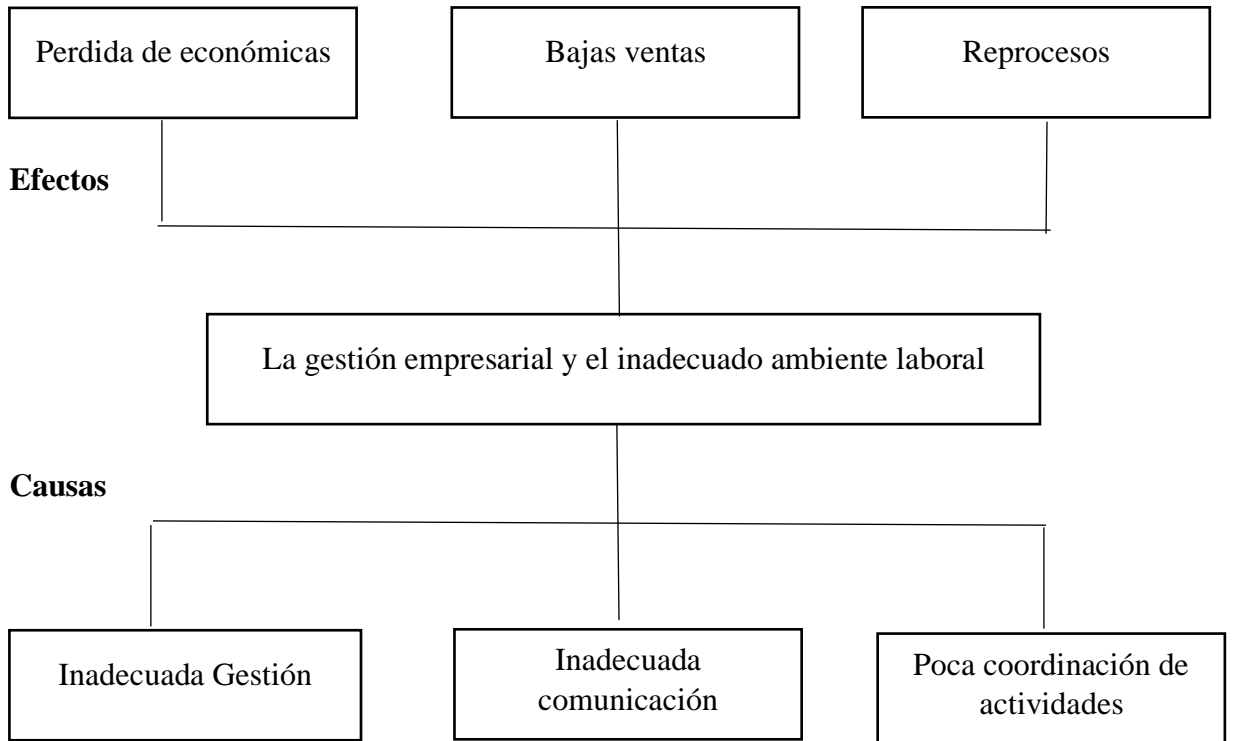
Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



.....
Lliguisupa Landin Silbia Alejandrina
171261830-3
0995708598
Silbia2021lli@gmail.com

Árbol de Problemas





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



**Encuesta dirigida al personal que conforma el área de producción de la empresa
 TEXTIL ERIK DAVID**

Tema: La gestión empresarial y el ambiente laboral en la Empresa Textil Erik David de la ciudad de Quito.

Objetivo: Recolectar información referente a la gestión empresarial y el ambiente laboral en la Empresa Textil Erik David de la ciudad de Quito.

- 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.

1. ¿Considera usted que existe una planificación dentro de la empresa?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

2. ¿Se siente usted satisfecho con la gestión que se lleva a cabo dentro de la empresa?

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

3. ¿Cree usted que es necesario la implementación de una herramienta de gestión que ayude al control interno de la empresa?

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

4. ¿Considera usted que la empresa planifica las operaciones que ejecutan los trabajadores?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

5. ¿Considera usted que se controla los procesos en la producción?

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

6. ¿Cree usted que existe un manejo fluido y eficaz de la información en relación con su actividad?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

7. ¿Siente que la empresa es recíproca en cuanto a la labor que usted realiza?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

8. ¿Cómo calificaría usted la gestión que ha tenido la empresa en los 5 últimos años?

5	4	3	2	1
Excelente	Muy Buena	Buena	Regular	Mala

9. ¿Le gustaría ser evaluado con frecuencia en su área de desempeño?

1	2	3
SI	NO	Tal Vez

10. ¿Piensa usted que se practica un estilo de liderazgo dentro de la empresa?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

11. ¿Usted se siente motivado para realizar su trabajo dentro de la organización?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

12. ¿Cree usted que las actividades que desempeña el personal laboral se encuentran acorde al puesto de trabajo?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

13. ¿Piensa usted que existe trabajo en equipo en la organización?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

14. ¿Cree que la empresa le brinda confianza al instante de desarrollar sus actividades?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

15. ¿Dentro de su área de trabajo existen reuniones para exponer problemas de trabajo y posterior discutir soluciones?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

16. ¿Propone trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas propuestas por la empresa?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

17. ¿Qué aspectos considera usted que influyen en el ambiente laboral dentro de la empresa?

5	4	3	2	1
Motivación	Seguridad Laboral	Relaciones Interpersonales	comunicación	Adecuado Espacio Físico

18. ¿cómo calificaría usted el clima organizacional de la empresa?

5	4	3	2	1
Muy Favorable	Favorable	Medianamente Favorable	Desfavorable	Totalmente Desfavorable

GRACIAS POR SU COLABORACION.



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

Tema: La gestión empresarial y el ambiente laboral de la empresa textil Erik David de la ciudad de Quito.

	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:	ALVARO LARA
Profesión:	DOCENTE
Lugar de Trabajo:	UTA
Cargo que desempeña:	DOCENTE
Lugar y fecha de validación:	QUITO JULIO 19/22
E-mail:	ca.lara@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	099 8356172
Firma:	

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



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

Tema: La gestión empresarial y el ambiente laboral de la empresa textil Erik David de la ciudad de Quito.

	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	Buena	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:

- Redacción correcta y estructuración pertinente, favor considerar el diseñar la encuesta en medios electrónicos (Google Forms, Survey Monkey, etc).
- Se encuentran como nuevos comentarios utilizando el control de cambio de Word.

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Julio Mauricio Vizuela Anco
Profesión:	Ingeniero Comercial
Lugar de Trabajo:	U.T. A.
Cargo que desempeña:	Coordinador Planificación
Lugar y fecha de validación:	25-11-2022
E-mail:	jm.vizuela@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0998543215
Firma:	

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



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

Tema: La gestión empresarial y el ambiente laboral de la empresa textil Erik David de la ciudad de Quito.

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

CRITERIOS	Excelente	Buena	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:

Digno

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	<i>Ing. Edwin Santamaría</i>
Profesión:	<i>Ing. en Admin.</i>
Lugar de Trabajo:	<i>Facultad de Ciencias Admin.</i>
Cargo que desempeña:	<i>Docente Titular</i>
Lugar y fecha de validación:	<i>20-julio-2022 Ambato</i>
E-mail:	<i>ec.santamaria@uta.edu.ec</i>
Teléfono o celular:	<i>099 5809671</i>
Firma:	

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



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

Tema: La gestión empresarial y el ambiente laboral de la empresa textil Erik David de la ciudad de Quito.

	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:

Ninguna

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. Johana Alejandra
Profesión:	Ing. Contabilidad y Auditoría
Lugar de Trabajo:	Centro Capacitación SISECONCERTO
Cargo que desempeña:	Docente Capacitadora
Lugar y fecha de validación:	Parante - Ambato 14/2022
E-mail:	johanaalejandra@unscil.com
Teléfono o celular:	098 449 9088
Firma:	

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



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN

Tema: La gestión empresarial y el ambiente laboral de la empresa textil Erik David de la ciudad de Quito.

	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	Buena	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:

- Redacción correcta y estructuración pertinente, favor considerar el diseñar la encuesta en medios electrónicos (Google Forms, Survey Monkey, etc).
- Se encuentran como nuevos comentarios utilizando el control de cambio de Word.

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Silvia Melinda Oyaque Mora
Profesión:	Jeg. Contabilidad y Auditoría
Lugar de Trabajo:	UIA
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Ambato 25 mayo 2022
E-mail:	
Teléfono o celular:	09157085918
Firma:	

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