

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN.



**Análisis del Clima Organizacional para empresa
textil en Baja California**

Tesis para obtener grado de:
Maestra en Administración

Presenta:
Ángulo Castañeda Nidia José

Directora de Tesis:
Dra. Angélica Reyes Mendoza

Codirector de Tesis:
Dr. Jesús Manuel Lucero Acosta

Tecate, Baja California a 13 de junio 2024

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Directora de Tesis: Dra. Angélica Reyes Mendoza

Aprobado por los integrantes del sínodo:

Codirector de la Tesis: Dr. Jesús Manuel Lucero Acosta

Sinodal Secretario: Dra. Reyna Virginia Barragán Quintero

Sinodal Vocal: Dra. Janette Brito Laredo

Sinodal Vocal: Dra. Lourdes Evelyn Apodaca del Angel

Sinodal Vocal: Dr. Oscar Omar Ovalle Osuna

DEDICATORIA.

Me gustaría dedicar esta Tesis a toda mi familia.

A mis padres Nidia Lourdes Castañeda Mendivil y Aaron Adrian Luna Saens, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia, mi empeño y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A mi esposo Roberto Montoya, por su paciencia, comprensión, empeño, fuerza, amor, por decidir compartir todo lo que engloba la vida. Es la persona que más directamente ha sufrido las consecuencias del trabajo realizado.

Por último, pero no menos importante, a los que ya no están en vida pero los conservamos en el corazón, a estas personas que nos han marcado y dejado un poco de ellos en nosotros.

A todos de corazón.

Muchas gracias.

AGRADECIMIENTO.

Primeramente, quiero agradecer a Dios, el que con su ayuda estoy terminando una meta más en mi vida. Por su gracia, provisión, fuerza, motivación y coraje para llegar hasta este punto. Por otro lado, me gustaría agradecer sinceramente a mi directora la Doctora Angelica Reyes Mendoza, por atender mis dudas al momento de solicitarlo, por no dejarme sola, animarme y guiarme durante este proceso. sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación.

A mi codirector de tesis Doctor Jesús Manuel Lucero Acosta, por ayudarme dentro de sus posibilidades, por su esfuerzo y dedicación hacia mi superación ha inculcado en mí un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa.

A mis maestros, por motivarme en cada clase, sus retroalimentaciones, pero en particular a la Doctora Reyna Virginia Barragan Quintero, Doctora Janette Brito Laredo, Doctora Lourdes Evelyn Apodaca del Angel y al Dr. Oscar Omar Ovalle Osuna por brindarme su voto aprobatorio y realizar las observaciones necesarias para que este trabajo sea excelente, lo que me permitió aprender y crecer.

A todos muchas gracias.

RESUMEN

La gestión del clima organizacional constituye en la actualidad, un compromiso y una responsabilidad compartida entre quienes administran las organizaciones y el talento humano que labora en ella. Un clima organizacional adecuado puede generar mayor eficiencia en la gestión y satisfacción en el desempeño; por esto, resulta importante generar ambientes laborales adecuados, para que la gestión de las organizaciones brinde servicios de calidad.

El objetivo fue analizar cómo la motivación, remuneración y espacio de trabajo impactan en el clima organizacional dentro de una empresa textil ubicada en Tecate, B. C., para diagnosticar la situación actual de la empresa, fortalecer las áreas fuertes y proponer estrategias de mejora, por medio de la aplicación de un instrumento de evaluación.

Para este efecto se aplicó un instrumento a los 130 trabajadores de la empresa, el cual fue validado por diferentes expertos. Se utilizó un enfoque cuantitativo, y se realizó un análisis de correlación de Rho Spearman, los principales resultados demuestran que las variables independientes motivación en sus dimensiones: intensidad, dirección, persistencia y autoestima; la variable independiente retribución: con su dimensión percepción financiera y beneficios tangibles y la variable independiente espacio de trabajo: en sus dimensiones postura, presencia y privacidad; en las tres variables descritas se obtuvo una correlación positiva muy fuerte que va desde 0.993** y una correlación positiva perfecta de 1.000** con relación a la dimensiones de la variable dependiente; clima organizacional, en sus dimensiones de satisfacción y apreciación. Por lo tanto la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta.

Palabras clave: Clima Organizacional, motivación, remuneración, infraestructura, satisfacción, empresa textil.

ABSTRACT

The management of the organizational climate currently constitutes a commitment and a shared responsibility between those who manage the organizations and the human talent that works in them. An adequate organizational climate can generate greater efficiency in management and satisfaction in performance. For this reason, it is important to generate adequate work environments so that the management of organizations provides quality services.

The objective was to analyze how motivation, remuneration and workspace impact the organizational climate within a textile company located in Tecate, B.C., to diagnose the current situation of the company, strengthen the strong areas and propose improvement strategies, through the application of an evaluation instrument.

For this purpose, an instrument was applied to the company's 130 workers, which was validated by different experts. A quantitative approach was used, and a Rho Spearman correlation analysis was carried out, the main results demonstrate that the independent variables motivation in its dimensions: intensity, direction, persistence and self-esteem, the independent variable remuneration: with its dimension financial perception and tangible benefits and the independent variable Workspace. In its dimensions posture, presence and privacy; in the three variables described a very strong positive correlation was obtained ranging from 0.993** and a perfect positive correlation of 1.000** in relation to the dimensions of the dependent variable; organizational climate, in its dimensions of satisfaction and appreciation. Therefore the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted.

Keywords: Organizational Climate, motivation, remuneration, infrastructure, satisfaction, textile company.

ÍNDICE

DEDICATORIA.	3
AGRADECIMIENTO.	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE	7
CAPÍTULO I	9
1.1.- Introducción	9
1.2.- Antecedentes	10
1.3.- Planteamiento del problema	12
1.4.- Objetivo General	13
1.5.- Pregunta de investigación.	14
1.6.- Hipótesis.	14
1.7.1.- Viabilidad de la investigación.	15
1.7.2.- Deficiencias de la investigación	16
CAPÍTULO II.- MARCO DE REFERENCIA	17
2.1.- Antecedentes del problema a estudiar.	17
2.2.- El clima organizacional en la actualidad.	18
CAPÍTULO III – MARCO TEÓRICO	20
3.1.- Marco teórico de la variable dependiente	20
3.1.1.- Fundamentos Teóricos y estudios empíricos de la variable dependiente	20
3.1.1.1.- Clima Organizacional	20
3.2.- Marco teórico de la variable independiente	23
3.2.1.- Fundamentos Teóricos y estudios empíricos de la variable independiente	23
3.2.1.1.- Motivación	23
3.2.1.2.- Retribución	26
3.2.1.3.- Espacio de trabajo	30
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.	31
4.1.- Diseño de la investigación	31
4.2.- Cálculo del tamaño de muestra.	31
4.3.- Instrumento	32
4.3.1.- Aplicación del cuestionario y recolección de datos.	36
CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE RESULTADOS.	38
5.1.- Prueba piloto.	38
5.2.- Resultados Finales.	38
5.3.- Contrastación de hipótesis.	41
5.5.- Respuesta Objetivo General.	43
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
6.2.- Recomendaciones	45
6.3.- Limitaciones.	46
6.4.- Investigaciones futuras	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

ANEXOS.	52
Anexo 1.- Cuestionario.	52
Anexo 2.- Gráficas.	55

CAPÍTULO I

1.1.- Introducción

El presente trabajo se denomina “Análisis del Clima Organizacional para empresa textil en Baja California”, surge al observar el entorno laboral, desempeño de los trabajadores, su implicación en la producción y al desarrollo industrial de nuestra localidad y país, con el fin de brindar estrategias y recomendaciones para una buena gestión del personal, el principal capital de éstas.

En el contexto de la globalización, en los últimos años, se observa que crece el interés en las organizaciones por enfocar la atención al capital humano que trabaja en dichas organizaciones. Paulatinamente, se ha adquirido conciencia de que, además de la remuneración, es importante prestar atención a las necesidades de participación en la toma de decisiones y de generar oportunidades de realización personal de los trabajadores.

Por tal motivo, es que, los estudios de clima organizacional resultan imprescindibles, porque propician en los empleados expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyendo así un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, también constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta, cómo es la calidad de gestión de la organización (Palacios, 2019).

Maldonado y Bustamante (2006), citados por Visbal (2019) en su trabajo sobre Clima Organizacional y Gerencia, concuerdan que existen tres razones que justifican la aplicación del estudio de Clima Organizacional:

1. Se desarrolla desde la cotidianidad, es capaz de desencadenar obstáculos o facilitar el logro de los objetivos y metas de la organización.
2. Es un factor importante para evaluar a las organizaciones de una manera holística, sistémica y considerando la fenomenología global.

3. Permite la auto-reflexión de la percepción compartida en los trabajadores consultados. Debido a esto se facilita el diseño de acciones compartidas y constructivas, motivando el trabajo en equipo y generando eficacia dentro la organización.

Tomando como referencia una investigación relacionada al tema que obtuvo resultados al analizar mediante el programa estadístico IBM SPSS, para proponer un modelo de regresión lineal simple. Se concluyó que existe una alta correlación entre la variable del clima organizacional y la variable de calidad en el servicio y que el modelo de regresión lineal propuesto es válido, es decir, que es un modelo que puede ser aplicable a los estudios de ciencias sociales (Sotelo y Figueroa, 2017).

Por lo cual en esta investigación se considera importante medir el clima organizacional en la industria con giro textil como una acción que permita diagnosticar, fortalecer y proponer estrategias de mejora para la empresa de acuerdo con el análisis teórico y práctico que se llevó a cabo en una empresa textil de Baja California.

1.2.- Antecedentes

Hace tiempo que se piensa que el clima en general de la empresa posee cierta relación con la eficacia de esta. Esta reflexión ha conducido a muchos estudios empíricos de manera más sistemática y científica. A través de los años, los administradores y la mayoría de los especialistas en personal han tenido interés en las causas del clima organizacional (Sikula, 1989).

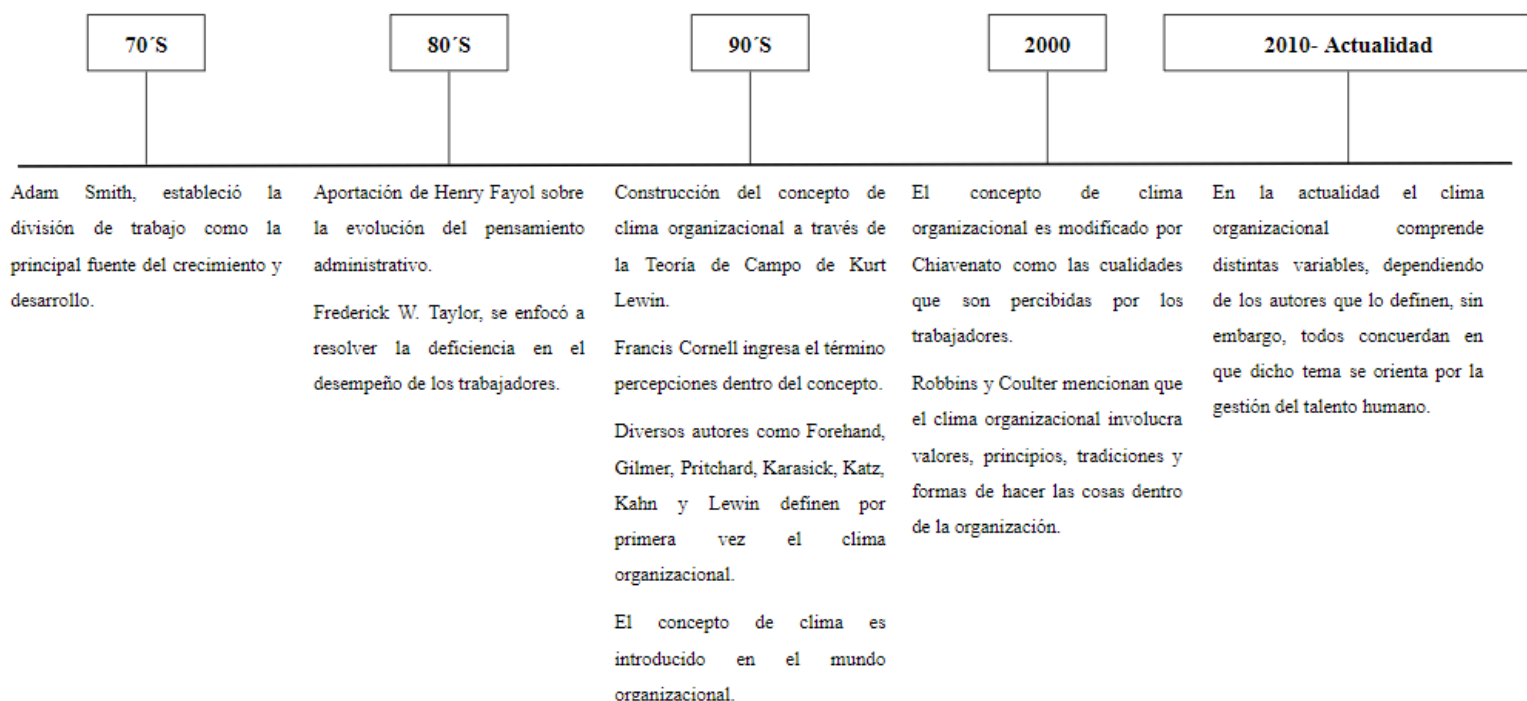
La toma de conciencia, por parte de la gerencia y de las instituciones educativas, respecto a la naturaleza humana de quienes trabajan en las organizaciones, son personas con necesidades básicas relacionadas con la supervivencia, que además, son motivadas por el saberse útiles y apreciados, es un problema coyuntural que requiere de fundamentos básicos para sostenerse como plan o proyecto sustentable. Formar a los ciudadanos que necesita el país, para que marque el nuevo rumbo a seguir, de acuerdo a los nuevos tiempos, a los nuevos modelos y a la formación para la vida, es lo que ha dado el reconocimiento paulatino de que las personas son el recurso clave en toda organización, independientemente del tipo de actividad que en ella se desarrolle, los cuales tienen impacto directo en el clima organizacional (Chirinos, 2009).

El clima organizacional nace de la idea de que los sujetos humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese entorno (García, 2009).

Es en estas circunstancias, donde diversos autores del ámbito de la administración (particularmente de la línea de la administración de personas), han remarcado que cada vez es más relevante realizar esfuerzos tendientes a asegurar un ambiente donde la buena convivencia y adecuada coexistencia entre las personas que trabajan en un lugar determinado se transforme en un sello en un valor distintivo de ese espacio laboral.

El supuesto positivo que sustenta estas reflexiones hace relación con el hecho de que, si los colaboradores o funcionarios viven bajo una atmósfera laboral alejada de la desconfianza, las murmuraciones o patrañas, las aprensiones, los prejuicios, el exceso de control, la incomunicación y el autoritarismo; se sentirán mucho más integrados, valorados e implicados con los objetivos de la institución, y seguramente tendrán un alto desempeño (Ganga, 2015). A continuación se presenta una línea del tiempo con los avances y temas relacionados al desarrollo del clima organizacional (Ver figura 1).

Figura 1. Línea del tiempo del clima organizacional.



Fuente: Elaboración propia, basada en Smith (1776), Fayol (1841), Lewin (1930), Chiavenato (2000), Arano, Escudero y Delfín (2022).

1.3.- Planteamiento del problema

Dentro de este marco, se plantean las siguientes preguntas: ¿Qué ocurre con las personas dentro de una organización? ¿Cuáles son las causas que determinan el comportamiento de los individuos? ¿Cuáles son los elementos o factores que motivan el actuar de las personas? y ¿Cómo afecta el desempeño de las personas en la eficacia de la organización?, son en general interrogantes que han gatillado las bases teóricas del comportamiento organizacional, y que por lo mismo han incentivado la búsqueda a través del tiempo de respuestas y soluciones a estos temas (Hernandez, 2016).

El comienzo de la preocupación por el hombre y sus relaciones sociales como causas de productividad en una organización tiene como punto de partida formal y más conocido, en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, teoría que nació de las necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación *in extremis* de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano y sus necesidades psicológicas y/o sociales (Ganga, 2015).

En el contexto actual globalizante y ante las exigencias que ello establece, las empresas deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos para mantener su vigencia e innovación afectando el clima organizacional, que hace mención de las partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional (Zapata, 2020).

Ante un mundo de competencia global las empresas necesitan buscar un valor adicional que les permita mantenerse en un mercado tan competitivo. Es por ello, que se necesita tener un personal capacitado y motivado para poder satisfacer tanto las necesidades individuales, como las organizacionales. Tales empresas se han mantenido competitivas por tener personal eficiente y productivo que brindan apoyo para una mejor realización de las actividades (Calva y Hernández, 2019).

Una de las variables que interacciona de manera directa con el clima organizacional es la satisfacción laboral, y al realizar un estudio sobre la misma se visualiza que por este medio los gerentes pueden obtener información muy valiosa con respecto al efecto que producen las normas, las políticas y los manuales de la empresa para que así puedan tomar decisiones adecuadas favorables a la empresa (Vega, 2018).

La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducir a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa (Bluetow, 2018).

El Clima Organizacional (CO) es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Para asegurar la estabilidad de su recurso humano, requieren establecer mecanismos de medición habitual de su CO, que va ligado con las condiciones físicas de lugar, motivación, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, capacitación y desarrollo (Brancato, 2018).

Por lo tanto, al estudiar el clima organizacional se hace necesario identificar los diferentes elementos que constituyen el concepto de clima y el desarrollo de los diversos métodos de evaluación utilizados actualmente en las organizaciones, que permiten hacer un análisis y diagnóstico que evidencia la actitud hacia la organización por parte de los empleados al tiempo que contribuyen al desarrollo de cambios efectivos en las mismas (García, 2021).

El contar con capital humano involucrado y satisfecho logrará la competitividad y el logro de objetivos deseados. Por tal motivo se desea mejorar el desempeño y conocer la percepción de los empleados en relación con el clima organizacional.

1.4.- Objetivo General

Analizar cómo la motivación, retribución y espacio de trabajo impactan en la satisfacción sobre el clima organizacional dentro de una empresa textil ubicada en Baja California, para diagnosticar la situación actual de la empresa, potenciar las fortalezas y proponer estrategias de mejora, por medio de la aplicación de un instrumento de evaluación.

1.4.1.- Objetivos Específicos

- Determinar el grado de motivación laboral de los empleados en una empresa textil de Baja California y cómo impacta en el clima organizacional por medio de una evaluación aplicada en dicha empresa.
- Analizar el impacto de la retribución sobre el clima organizacional por medio de una evaluación aplicada en una empresa textil.
- Relacionar el espacio de trabajo y clima organizacional por medio de una evaluación aplicada en una empresa textil de Baja California.

1.5.- Pregunta de investigación.

¿La motivación, retribución y espacio de trabajo son variables que se involucran con la satisfacción del trabajador impactando el clima organizacional de una empresa textil de Baja California?

1.6.- Hipótesis.

H₀: La motivación, retribución y espacio de trabajo no son variables que se involucran con la satisfacción del trabajador impactando el clima organizacional de una empresa textil de Baja California.

H₁: La motivación, retribución y espacio de trabajo son variables que se involucran con la satisfacción del trabajador impactando el clima organizacional de una empresa textil de Baja California.

1.7.- Justificación.

Un buen clima organizacional no sólo beneficia al colaborador, sino a toda la organización, ya que, si se procura una buena relación entre empresa y capital humano, los trabajadores se sienten más comprometidos con los objetivos organizacionales, generando mayor productividad y satisfacción dentro de la misma.

Analizar las investigaciones por diferentes autores, contribuir y aportar sobre la importancia de evaluar el clima organizacional dentro de una organización y así poder estudiar la percepción que los empleados tienen de su organización, la cual tiene un efecto en la conducta de sus integrantes, tomando como punto de partida, que en las organizaciones actuales, se encuentran distintas generaciones, tales como: Veteranos (nacidos antes de 1946), baby boomers (nacidos entre 1946 y 1964), generación X (nacida entre 1965 y 1980) Millennials (nacida después de 1980), generación Z (nacida entre 1997 y 2012) y por último la generación Alpha (nacida después de 2013) (Chirinos, 2023).

Por otro lado se pretende demostrar que al implementar un Diagnóstico de Clima Organizacional permitirá identificar las áreas de oportunidad que tienen las organizaciones y una vez identificadas se podrá elaborar un plan de mejora, que permita mejorar el clima organizacional impactando en la disminución de ausencias, impuntualidad, horas extras, inconformidad, entre otros.

Se considera que los colaboradores trabajan de una manera más eficaz, hay sentimiento de satisfacción, compromiso y pertenencia, proyectando a su vez una mejor imagen de la organización. Sin embargo, el beneficio no solo radica en la organización, sino también en el equipo de trabajo, por ejemplo: Mayor estabilidad integral, adquieren más confianza o experiencia por medio de sus compañeros más antiguos, se encuentran con una oportunidad de crecimiento y desarrollo, e incluso un equilibrio entre vida personal y laboral.

1.7.1.- Viabilidad de la investigación.

La recolección de datos cuantitativa para esta investigación se considera viable, porque de una población de 130 colaboradores de la empresa textil de Baja California, que incluyen a departamentos administrativos y operativos; se aplicó el 100 por ciento de las encuestas, por otro lado, el tiempo para llevar a cabo dicha investigación fue adecuado y la asignación de recursos fue suficiente para desarrollarla. Tomando en consideración la aplicación de la encuesta al día siguiente hábil después de la validación y confiabilidad de los expertos involucrados.

Al ser una encuesta virtual, se aprovechó el dominio de la tecnología utilizando programas estadísticos, por ejemplo, SPSS el cual nos ayudará al momento de realizar ayudas visuales para un mejor análisis de los resultados.

1.7.2.- Deficiencias de la investigación

Otro factor relevante por considerar tiene relación con los beneficios a los trabajadores al tener un clima organizacional bueno; la literatura y diferentes estudios hacen mención sobre los beneficios que la organización obtiene, pero no viceversa.

CAPÍTULO II.- MARCO DE REFERENCIA

El presente capítulo hace énfasis en los antecedentes relacionados al clima organizacional, los cuales son fundamentales para contextualizar la investigación y aportar información relacionada sobre el tema que permita comprender su impacto en las organizaciones.

2.1.- Antecedentes del problema a estudiar.

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo. Varios investigadores desde principios del siglo XIX, han puesto en evidencia el papel de los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano. Así es como el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo; su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. (Torres et al., 2019).

Uribe, Patlán y García (2015) refieren que existe una relación amplia y negativa entre el clima organizacional y burnout, entendiéndose éste como un fenómeno derivado del estrés organizacional, tomando en cuenta el clima organizacional las variables tales como desgaste emocional, despersonalización e insatisfacción del logro.

Un estudio a nivel mundial para medir el nivel de compromiso en Hay Group en el 2012, concluyó que más de la tercera parte de los empleados se muestran renuentes e incapaces de dar algo más a su organización; lo que llamamos comúnmente caminar la “milla extra”. Por otro lado, la lealtad hacia la compañía muestra tendencia a la baja en los últimos cinco años, ubicándose en un 57% (Victoria, 2020).

Así mismo la Empresa Datapro de Quito Ecuador se enfrentó con problemas en su productividad por una recesión económica, no alcanzando los estándares establecidos para lograr buenas utilidades y en consecuencia, les perjudicaba para mantenerse en un mercado en crecimiento. Por ello la Gerencia decidió actuar para identificar las potenciales causas que

no permitieron alcanzar las metas fijadas, planteando un análisis de la gestión integral en los diferentes ámbitos de la organización, como el clima organizacional (Montero, 2020).

Por otra parte, Zeta et al (2020) revisan los planteamientos teóricos sobre el clima organizacional y liderazgo para evaluar la calidad en un colegio rural peruano. El enfoque del estudio fue cuantitativo, no experimental y de diseño transversal, con una muestra de 60 colaboradores. Las principales conclusiones indican que el clima organizacional influye de manera significativa en los resultados.

2.2.- El clima organizacional en la actualidad.

En un informe global realizado por Steelcase (2022) en la empresa Ipsos a un total de 12,480 personas en 17 países diferentes, reconocieron cinco formas en las que el espacio de trabajo influye en el desempeño de la organización, obteniendo lo siguiente: grado de compromiso, al tener un grado de compromiso por parte de los trabajadores, se tiene mayor control sobre su experiencia de trabajo; el uso de la tecnología ayuda al trabajador en su desempeño laboral, la distribución del espacio debe ser innovadora y por último el contexto cultural influye en la distribución del mismo.

Una deficiente administración de recursos humanos ha provocado una crisis en el nivel de compromiso laboral que manifiestan sentir las personas trabajadoras, lo que tiene un impacto directo en su bienestar y su productividad. Un estudio realizado en 2022 en una empresa ubicada en México obtuvo como resultado que el 73% de las personas mencionan sentirse desconectados emocionalmente de su empresa (Gallup, 2022).

La mala gestión conduce a la pérdida de clientes y de ganancias, pero también a vidas miserables. La investigación de Gallup sobre el bienestar en el trabajo revela que tener un trabajo que uno odie es peor que estar desempleado (y esas emociones negativas llegan al hogar, impactando relaciones y familia). Si no estás prosperando en el trabajo, difícilmente lo harás en la vida en general (Clifton, 2022).

Gran parte de las personas identificó áreas de oportunidad relacionadas con el clima organizacional, como el reconocimiento a las contribuciones individuales, espacios de interacción, mayor autonomía, la posibilidad de aprender nuevas habilidades, beneficios

flexibles y compensaciones justas. En México el 48% de los trabajadores enfrentan estrés constante (El Economista, 2023).

Es cierto, se expresa en el informe, que la oficina se mantiene como un lugar estratégico para estrechar los vínculos sociales y desarrollar la cultura de la organización, pero la flexibilidad laboral fomenta mayor autonomía y bienestar, aspectos altamente valorados por los trabajadores en la actualidad (Morales, 2023).

Por motivo del estudio, las empresas textiles internacionalmente representan un 63.9% en participación del mercado, siendo el número 7 de 21 productos analizados. En materia de exportación, Estados Unidos representa el 15.7%, mientras que México 3.2%. Dicha industria tiene como objeto la producción de fibras naturales y sintéticas, así como otros productos vinculados con la ropa y vestimenta (Inegi, 2020).

Según los datos del Censo Económico en 2019, el Producto Interno Bruto anual en México con relación a la industria manufacturera registró un total de 5.2 billones de pesos mexicanos, en Baja California se registra una producción total bruta de 3,192 millones de pesos. La fuerza laboral en este ámbito es representada con 156 mil personas en México y en Baja California con 4.7 mil personas (Secretaría de Economía, 2019).

En último lugar, una empresa con giro textil ubicada en Tijuana, Baja California realizó un estudio en 2013 enfocado en el clima organizacional y cómo este afectaba el desarrollo de sus trabajadores. El diseño de la muestra es resultado de la identificación de una población total de 43 empresas aplicando el instrumento evaluativo al total de las empresas identificadas. En conclusión, los resultados arrojaron que las variables que afectan el clima organizacional son la motivación y retribución salarial (Flores et al., 2013).

CAPÍTULO III – MARCO TEÓRICO

Este capítulo se estructura mediante la integración de teorías y fundamentos teóricos relacionados con las variables independientes (motivación, retribución y espacio de trabajo) y la variable dependiente (clima organizacional). La metodología de estudio del marco teórico consiste fundamentalmente en la explotación de importantes bases de datos como Mc Graw Hill, Elsevier, Trillas, artículos de la revista Global Conference on Business and Finance Proceedings, Business Ethics y Ley Federal de Trabajo.

3.1.- Marco teórico de la variable dependiente

En este apartado se establecen las principales teorías (o fundamentos teóricos), estudios de la variable dependiente, iniciando con el significado de los indicadores clave de cada una, así como los antecedentes, considerando la exploración de bibliografía encontrada en libros y revistas científicas.

3.1.1.- Fundamentos Teóricos y estudios empíricos de la variable dependiente

3.1.1.1.- Clima Organizacional

En la actualidad, los antecedentes sobre el clima organizacional resultan significativos, ya que las personas se ven obligadas a realizar actividades que a menudo no cumplen con sus expectativas. Esto las expone a situaciones adversas en el entorno laboral, como tareas que carecen de significado, ambientes monótonos, compensaciones económicas inadecuadas, modalidades de contratación poco favorables y condiciones de trabajo inseguras, lo cual contribuye a la insatisfacción laboral y se traduce en un bajo rendimiento, asistencia irregular y descontento en el trabajo (Cortez, 2023).

Para el Clima Organizacional la satisfacción laboral, en tanto que es una actitud muy particular, se inserta en la psicología. Sin embargo, Robbins (2004) cuando estudia las actitudes no se centra solo en la satisfacción laboral, sino que también concibe la participación en el trabajo y el compromiso con la organización como actitudes que deben ser estudiadas.

Un clima es muy importante en el desarrollo de una organización, en su evolución y adaptación al medio exterior. Un clima demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva harán que una empresa se deje aventajar rápidamente por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable. Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional (Martínez, 2017).

Para Peralta (2020) el estudio del clima organizacional se enfoca en la apreciación y satisfacción que los empleados y directivos forman de la empresa donde pertenecen e incide directamente en el desarrollo empresarial, los cuales a su vez afectan la oferta- demanda de la comunidad donde la empresa se ubique.

Según Forehand y Gilmer citado por Segredo (2013) bajo el enfoque estructuralista definen el clima organizacional como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.

Matabanchoy y Chaucanes (2019) señalan que la importancia de tener presente al clima organizacional radica en que es el claro reflejo de la cultura que se practica en la organización, la misma que es adoptada por sus miembros y de ellos depende la eficacia y productividad de la entidad. Además, el clima organizacional cuenta con un componente psicosocial, de modo que la entidad es un ente de socialización, que muchas veces coadyuva en la motivación y la satisfacción.

Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Esto se puede definir como un estado de adaptación. Tal adaptación no se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la satisfacción de las necesidades de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización. La frustración de esas necesidades causa problemas de adaptación (Sanchez, 2021).

Sin embargo, se observa cada vez más que, en las investigaciones, el clima se define según la medida perceptiva de los atributos organizacionales. Así, la percepción del medio de

trabajo sirve de marco de referencia mediante el cual el empleado interpreta las demandas de su medio y escoge los comportamientos que debe adoptar (Brunet, 1987).

Chiavenato (2001) refiere al clima organizacional como al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa que está estrechamente relacionado con su grado de motivación. Así mismo agrega el autor, que el clima organizacional puede percibirse dentro de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, entre otras, de acuerdo con la manera en que cada participante realiza sus transacciones con el ambiente organizacional, y pasa a percibirlo en función de estas.

García e Ibarra, (2012) mencionan que el clima organizacional se caracteriza por diferentes factores cualitativos y cuantitativos, los cuales se ven en la siguiente tabla. (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Factores cualitativos y cuantitativos del clima organizacional.

Factor	Definición
Ser permanente	Las empresas guardan cierta estabilidad del clima organizacional con ciertos cambios graduales.
Comportamiento	Es modificado por el clima de una empresa.
Influencia	El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
Modificable	Los trabajadores modifican el clima organizacional afectando sus propios comportamientos.
Problemas en la organización	La rotación y ausentismo, pueden ser alarma de que en la empresa hay mal clima laboral, sus empleados pueden estar insatisfechos.

Fuente: Elaboración propia, en base a García e Ibarra (2012).

Cuando una persona asiste a un trabajo, lleva consigo diariamente una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué se merece, y qué es capaz de realizar, hacia a dónde debe marchar la empresa, éstos preconceptos reaccionan frente a diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano; las coincidencias o discrepancias que tenga la realidad diaria, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo laborado, van a conformar el clima de la organización (Fernández, 2006).

Bergeron (1983) citado por Parra (2018) señala que el clima organizacional abarca una variedad de factores que intervienen y pueden modificarse mediante un adecuado estudio del entorno e incluye variables que permiten detectar percepciones individuales y apreciaciones de valores difíciles de expresar de manera espontánea, tales como la motivación, retribución, espacio de trabajo.

3.2.- Marco teórico de la variable independiente

En este apartado se establecen las principales teorías (o fundamentos teóricos), estudios de las variables independientes iniciando con el significado de los indicadores clave de cada una, así como los antecedentes, considerando la exploración de bibliografía encontrada en libros y revistas certificadas.

3.2.1.- Fundamentos Teóricos y estudios empíricos de la variable independiente

A continuación se presentan los fundamentos teóricos de las variables independientes, analizados por distintos autores, los cuales concuerdan en su relevancia al momento de realizar un estudio integral del clima organizacional .

3.2.1.1.- Motivación

Para Chiavenato (2022) La motivación consiste en el proceso responsable de la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada. A continuación en la siguiente tabla se define cada factor que menciona dicho autor sobre la motivación de una persona. (Ver tabla 2).

Tabla 2. Factores determinantes de la motivación.

Factor	Definición
Dirección del esfuerzo	Hacia dónde se enfoca el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección. El objetivo puede ser organizacional (definido por la organización) o individual (deseado por la persona).
Intensidad del esfuerzo	La persona aplica en una dirección definida. La intensidad del esfuerzo no siempre toma en cuenta su calidad, o sea la congruencia del esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, es decir, el objetivo deseado.
Persistencia del esfuerzo	El tiempo durante el cual la persona logra mantener su esfuerzo. Una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo.

Fuente: Elaboración propia en base a Chiavenato (2022).

A esto se puede manifestar que la motivación del recurso humano es fundamental y un objetivo necesario del administrador, ya que permite pronosticar el comportamiento individual y grupal del personal de trabajo, con la finalidad de guiarlo adecuadamente hacia la eficiencia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales (Jimenez, 2016).

De acuerdo con Santrock (2002), existen tres perspectivas fundamentales respecto a la motivación: La conductista, la humanista y la cognitiva, en donde se observa que en cada perspectiva el comportamiento de las personas es diferente. En la Tabla 3 se definirá ampliamente los aspectos más relevantes de cada perspectiva.

Tabla 3. Perspectivas de la motivación. Estudios de otras investigaciones relacionadas.

Autores	Perspectiva	Importancia
Trechera (2005)	Conductiva	Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable.
Naranjo (2004)		Los refuerzos pueden ser positivos o negativos. Los positivos se emplean para aumentar la probabilidad de que una respuesta esperada ocurra, por lo que puede decirse que son una recompensa.
Tobon y Correa (2022)	Humanista	Enfatiza en la capacidad de la persona para lograr su crecimiento, sus características positivas y la libertad para elegir su destino. Se ubica la Teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1943), se representa como una pirámide que consta de cinco niveles cuyo significado es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho nuestras necesidades inferiores (Ver figura 2).
Padovan (2021)	Cognitiva	El comportamiento está determinado por el valor subjetivo de las metas que el individuo persigue, así como las esperanzas de que con dicho comportamiento se produzca el resultado deseado, es decir, la elección cognitiva entre diversos cursos de acción. Los factores que debe contemplar un objetivo para que motive son el conocimiento, ya que se debe conocer la meta y los medios requeridos para alcanzarla, la aceptación, debido a

que debe existir acuerdo sobre lo que se desea realizar, la dificultad, que significa que las metas deben ser difíciles, pero no imposibles.

Fuente: Elaboración propia en base a Santrock (2002).

Sección 1-2

A continuación se muestra la Figura 2, la teoría clásica que es la pirámide de necesidades basada en Maslow (1943) la cual indica que una persona tiene diversos niveles de necesidades que van desde las necesidades básicas de una persona, hasta llegar a la de autorrealización.

Figura 2. Pirámide Teoría de las necesidades de Abraham Maslow.



Fuente: Rodriguez (2024).

3.2.1.2.- Retribución

Varela (2018) y Chiavenato (2011) consideran la retribución como el pago regular asignado por el desempeño de un cargo así como los premios que brinda la organización que destacan sobre todo la excelencia del servicio y el grado de responsabilidad del trabajador. Dichos premios pueden ser tangibles o intangibles.

De la Calle y Ortiz (2018) consideran la retribución o también llamada compensación total como el conjunto de percepciones financieras, servicios o beneficios tangibles e intangibles que recibe el empleado como consecuencia de la prestación de su actividad a la empresa. Dichos beneficios pueden ser regulares o irregulares.

De acuerdo con la Cámara de Diputados (2024) en la Ley Federal de Trabajo define las percepciones financieras como salario base o sueldo base, es decir, la cantidad fija que se percibe en función del tiempo trabajado y del puesto ocupado. Así mismo se contemplan las prestaciones legales tales como las siguientes (Ver tabla 4).

Tabla 4. Prestaciones legales en México

Artículo	Fundamento
82. Salario	Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
61-64. Jornada de trabajo	La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.
76 y 79. Vacaciones	Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 12 días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, a partir del sexto año, dicho periodo aumentará 2 días cada 5 años.
80 y 81. Prima Vacacional	Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones
87. Aguinaldo	Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a la parte proporcional del mismo.
71. Prima dominical	Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento.
162. Prima de antigüedad	La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
69 y 70. Días de descanso	Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
74. Días festivos	1ro de enero, primer lunes de febrero en conmemoración del 5 febrero , tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 marzo, 1ro mayo, 16 septiembre, tercer lunes de

noviembre en conmemoración del 20 noviembre, 1ro de diciembre de cada seis años por cambio de gobierno, 25 diciembre y el que determinen las leyes federales.

66-68. Tiempo extra	Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana será pagada con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.
117. Utilidades	Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Fuente: Elaboración propia en base a la Cámara de Diputados (2024).

Sección 1-2

Tabla 4. Prestaciones legales en México

Artículo	Fundamento
132 Bis. Licencia Paternidad	Cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.
170. Licencia maternidad y lactancia	Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.

Fuente: Elaboración propia en base a la Cámara de Diputados (2024).

Sección 2-2

Los servicios o beneficios tangibles; Son prestaciones sociales y todas aquellas vinculadas a servicios o beneficios recibidos por el empleado, también reflejan los aspectos más intangibles, como la satisfacción del empleado, motivación, desarrollo, responsabilidad, compromiso y está determinada en gran medida por el ambiente psicológico o físico de trabajo (Dolan, 2014).

La retribución tiene diversos efectos sobre el individuo, además del efecto económico, está el psicológico y sirve como indicador de poder y de prestigio; por lo que una buena gestión del sistema de retribución puede tener efectos positivos sobre las personas y sobre los resultados de la organización (Gómez, et al., 2016).

Para Bullón (2021) definir una política de compensación y beneficios es detallar los criterios que van a marcar la asignación de retribuciones, al diseñar esta política es imprescindible determinar los objetivos de la empresa y el entorno de la misma. Es decir, qué se quiere alcanzar y hasta donde se puede llegar, considerando el presupuesto. Por esa razón se explican diferentes estrategias que las empresas pueden tomar como parte de estos beneficios extras (Ver tabla 5).

Tabla 5. Estrategias para retención de talento.

Estrategias	Definición
Transporte	Traslado de personas, con una ruta definida, con el fin de apoyar y cumplir con ciertos requisitos como la asistencia y puntualidad de los trabajadores.
Guardería	Centro de atención, cuidado y desarrollo integral para los hijos de los trabajadores
Convenio con empresas de servicios	Todas aquellas que atiendan necesidades específicas de los trabajadores o sus familiares. Tales como estéticas, centros terapéuticos, centros de lavado para automóviles y/o centros recreativos, entre otros.
Vales de gasolina	Herramienta para optimizar el gasto de combustible del vehículo del trabajador.
Apoyo a hijos estudiantes de trabajadores	Ayuda económica destinada a cubrir el importe equivalente de las cuotas de inscripción-reinscripción, útiles escolares y/o uniformes.
Vales de despensa	Ingreso salarial extra, para adquirir artículos alimenticios o de higiene personal.
Horario flexible	Acuerdo laboral que permite a los empleados ajustar sus horas de trabajo a sus necesidades personales
Entre otros	Todos aquellos beneficios extras al salario fijo que la empresa desee otorgar.

Fuente: Elaboración propia, basada en Bullón (2021).

3.2.1.3.- Espacio de trabajo

En los últimos tiempos, en las organizaciones se habla y se llevan a cabo programas de bienestar laboral. Se utilizan para promover la integración entre sectores, mantener un buen clima organizacional y, por ende, mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Algunas actividades de esos programas pueden extenderse a las familias, lo que contribuye a una mayor identificación de la persona con la empresa en la que trabaja (Blanco, 2017).

Por Westerdahl (2020) y Farias (2022) El espacio de trabajo de los empleados es un centro físico y digital donde acceden a las herramientas y servicios que necesitan, sin importar desde dónde trabajan con el fin de promover el bienestar de los trabajadores y así mismo que les ayuden a mejorar con los siguientes factores, postura, presencia y privacidad (Ver tabla 6).

Tabla 6. Definición de los factores que determinan un espacio de trabajo.

Factor	Definición
Postura	Posición relativa que adoptan los segmentos corporales (esqueleto, articulaciones, músculos y tendones). Esto involucra la aplicación excesiva de fuerza, movimientos repetidos y asignación de espacios y herramientas. También incluyen los factores fisiológicos relacionados al trabajador, como la edad, peso, altura, capacidad física, historial médico, entre otros. La identificación de los riesgos derivados de las posturas de trabajo, como ante cualquier otro riesgo, previene los daños crónicos y a su vez, accidentes de trabajo. Algunas de las medidas que se pueden considerar y adoptar, según la posibilidad de la empresa, tales como, diseñar tareas y operaciones que proporcionen variación física y mental, utilizar soportes posturales en áreas de trabajo pesado para disminuir carga muscular y articular, valorar la rotación de tareas con otros puestos de trabajo de la misma jerarquía.
Presencia	Se debe fomentar espacios de interacción de calidad con equipos tanto locales como fuera de la organización, incluidos de diferentes horarios. Se habla del diseño de salas de juntas físicas y virtuales que ayuden a construir una mayor presencia del individuo frente a la organización desde cualquier lugar que se encuentre.
Privacidad	Cada trabajador tiene derecho a un espacio de trabajo individual, con distancia suficiente entre cubículos, mesas de trabajo o áreas de producción, con el fin de salvaguardar dicho derecho. Por otro lado, la privacidad hace énfasis en el respeto del área designada para cada trabajador y si en su caso, llegase a ser compartida, establecer políticas que auxilien con un desarrollo empático y respetuoso para las partes involucradas.

Fuente: Elaboración propia con base en Farias (2022).

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.

La finalidad de este apartado es explicar el diseño del estudio, así como los procedimientos que se llevan a cabo para la obtención de resultados de cada uno de los objetivos planteados. Dicho estudio se apoya en el enfoque cuantitativo utilizando la recolección de datos por medio de un formulario virtual que a su vez ayudará a poder analizar los resultados en una herramienta estadística.

4.1.- Diseño de la investigación

La presente investigación se apoya en el enfoque cuantitativo ya que, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Sampieri, Baptista y Fernández, 2014).

Por otro lado, el diseño en que se llevó a cabo la investigación es no experimental-transeccional, aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables (Sampieri y Baptista, 1991). Se tomó como sujeto de estudio y fuente de información a los empleados de una empresa textil ubicada en Tecate, Baja California.

4.2.- Cálculo del tamaño de muestra.

La empresa objeto de estudio consta de una población de 130 trabajadores de los cuales se incluyen los departamentos administrativos y operativos de la empresa. Al calcular la muestra con un nivel de confianza de un 95% y un 5% de margen de error, el resultado arrojaba 98 aplicaciones como mínimo, sin embargo por la accesibilidad de la empresa se consideró a la población total.

Para poder lograr obtener los resultados planteados, en cuanto a los objetivos, preguntas de investigación y las hipótesis planteados, fue necesario en primer lugar realizar un cuadro de la definición conceptual y operacional de las variables independientes y la dependiente, así como la descripción del instrumento, luego se realizó el cuadro de correspondencia de ítems.

Por último se realizaron los análisis descriptivos, tablas de contingencia, frecuencias y análisis de correlación. En los dos últimos análisis fue necesario transformar los datos para agrupar las variables que en este estudio son de interés como la variable dependiente (Clima Organizacional), agrupando los indicadores y las variables independientes (motivación, remuneración e infraestructura).

4.3.- Instrumento

El instrumento se obtuvo de la siguiente manera; en primer lugar se tomaron algunas preguntas de un cuestionario ya validado con un alfa de Cronbach de 0.961 de Reyes (2011). Otra parte del instrumento se tomó de un instrumento que compartió la empresa objeto de estudio y se elaboraron algunos ítems tomando en cuenta las variables analizadas en la teoría actual que hace referencia al tema central de esta investigación y finalmente se pasó por una validación de expertos en el área.

El instrumento de esta investigación fue construido con un total de 46 reactivos contando con 5 opciones de respuesta con base en la escala Likert las cuales fueron: Nunca, Casi nunca, A veces, Con frecuencia y Siempre. Una vez modificado y autorizado por expertos en cuestión de la validez de contenido, se realizó el análisis de fiabilidad con 40 respuestas, dando como resultado un Alfa de Cronbach de 0.978 lo cual indica que el instrumento es confiable para su aplicación. como lo indica la Tabla 9.

Tabla 9. Análisis fiabilidad Cronbach.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.978	40

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del SPSS con el análisis de fiabilidad.

Para su mayor comprensión se realizaron las siguientes tablas de operacionalización de las variables donde se aprecian los factores conceptuales y operacionales de las variables independientes y variable dependiente (Ver tablas 7 y 8).

Tabla 7. Definición conceptual y operacional de las variables independientes.

1era Variable Independiente. Motivación				
Definición conceptual: La motivación es el proceso responsable de la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada.(Chiavenato, 2022)				
Definición Operacional: Intensidad, dirección, persistencia y autoestima.				
Dimensión	Indicador	Escala	Ítems (Reactivos)	Opciones
M o t i v a c i ó n	Intensidad	Ordinal	1. Realizo mi trabajo de manera adecuada, aunque eso implique hacer las cosas varias veces hasta que quede bien. 2. Me gusta mucho hacer el trabajo que realizo. 3. Tengo mucha habilidad para sacar pronto. mi trabajo, aunque no me quede tan bien. 4. Me preocupa que mi trabajo quede mal.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
	Dirección	Ordinal	1. Mi esfuerzo es importante para hacer las cosas bien en mi trabajo 2. Mi jefe(a) siempre me dice lo que la empresa espera de mí. 3. Mi jefe(a) valora mi trabajo y me recompensa por ello. 4. Mi jefe(a) me corrige de manera adecuada, cuando hago las cosas mal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
	Persistencia	Ordinal	1. Me gusta permanecer por tiempo indefinido en la empresa donde trabajo. 2. Me agrada la manera en que me tratan en la empresa. 3. Pongo todo mi empeño porque sé que servirá para ascender a otros puestos. 4. Me interesa la estabilidad en un trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
	Autoestima	Ordinal	1. Me considero una persona muy valiente y positiva. 2. Tengo la seguridad de hacer un buen trabajo. 3. Necesito siempre el apoyo de otras personas para poder realizar mi trabajo. 4. Me motivo con facilidad si la empresa satisface algunas de mis necesidades.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre

Fuente: Elaboración propia, basada en Reyes, 2011 y Chiavenato, 2022.

Tabla 7. Definición conceptual y operacional de las variables independientes.

2da Variable Independiente. Retribución				
Definición conceptual: La retribución o compensación total puede definirse como el conjunto de percepciones financieras, servicios o beneficios tangibles que recibe el empleado como consecuencia de la prestación de su actividad a la empresa. (De La Calle y Ortiz, 2018)				
Definición Operacional: Percepciones financieras, Beneficios tangibles				
Dimensión	Indicador	Escala	Ítems (Reactivos)	Opciones
R e t r i b u c i ó n	Percepciones financieras	Ordinal	1. El sueldo que recibo es justo en función a mi trabajo 2. La empresa otorga las prestaciones legales y me hace saber cuales son (Seguridad social, aguinaldo, vacaciones, utilidades) 3. Considero que dentro de la empresa hay crecimiento económico para mi 4. La empresa cuenta con planes para mejorar mi sueldo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
	Beneficios Tangibles	Ordinal	1. Dentro de la empresa existe desarrollo profesional al que puedo acceder 2. La empresa otorga buenos beneficios (por ejemplo: uniformes, convenios, horario flexible, préstamos) 3. Participo en las actividades recreativas que realiza la empresa como método de beneficio 4. Recibo por parte de la empresa reconocimiento por mi trabajo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre

Fuente: Elaboración propia, basada en De la Calle y Ortiz, 2018.

Tabla 7. Definición conceptual y operacional de las variables independientes.

3ra Variable Independiente. Espacio de trabajo.				
Definición conceptual: Promover el bienestar de los trabajadores a través de diferentes lugares que les ayuden a mejorar su postura, presencia y privacidad. (Farias, 2022)				
Definición Operacional: Postura, presencia, privacidad.				
Dimensión	Indicador	Escala	Ítems (Reactivos)	Opciones
E s p a c i o d e t r a b a j o	Postura	Ordinal	- Los espacios de trabajo son cómodos para desempeñar mis actividades. - La iluminación y ventilación son adecuadas para desarrollar las actividades dentro de la empresa. - He sufrido algún daño o molestia por la posición al desarrollar mis actividades. - Tengo periodos de descanso después de tener posturas estáticas propias de mi trabajo.	- Nunca - Casi nunca - A veces - Con frecuencia - Siempre
	Presencia	Ordinal	- Existen señalamientos para proteger mi seguridad dentro y fuera de la empresa. - Las instalaciones donde desempeño mis actividades son adecuadas. - Los espacios de descanso son adecuados. - Me siento seguro dentro de las instalaciones de la empresa.	- Nunca - Casi nunca - A veces - Con frecuencia - Siempre
	Privacidad	Ordinal	- Cuento con herramientas necesarias para desempeñar mis actividades. - El espacio de trabajo lo comparto con alguien más. - Mi compañeros y jefes respetan mi espacio de trabajo. - Las áreas de trabajo se mantienen limpias y en orden.	- Nunca - Casi nunca - A veces - Con frecuencia - Siempre

Fuente: Elaboración propia basada en Farias, 2022.

Tabla 8. Definición conceptual y operacional de la variable dependiente.

Variable Dependiente. Clima Organizacional.				
Definición conceptual: Es la apreciación y satisfacción que los empleados y directivos forman de la empresa donde pertenecen e incide directamente en el cometido empresarial. (Peralta, 2020)				
Definición Operacional: Satisfacción, apreciación,				
Dimensión	Indicador	Escala	Ítems (Reactivos)	Opciones
Clima Organizacional	Satisfacción	Ordinal	1. Me siento satisfecho con pertenecer a la empresa 2. Me toman en cuenta al tomar decisiones que afecten mis actividades dentro de la empresa 3. Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi puesto de trabajo 4. Me siento identificado con la filosofía de la empresa	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
	Apreciación	Ordinal	1. Me gusta la manera en la que se desarrollan mis actividades. 2. Mi trabajo es apreciado y mis opiniones son escuchadas 3. Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa 4. Siento que todos trabajamos por igual para cumplir los objetivos	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre

Fuente: Elaboración propia, basada en Peralta, 2020.

4.3.1.- Aplicación del cuestionario y recolección de datos.

La recolección de datos se realizó de manera cuantitativa por medio de la técnica estadística media aritmética, la cual consiste en la suma de una lista dividida por el número de elementos que se utiliza para determinar la tendencia general de un conjunto de datos.

Al tener acceso a la organización de estudio, se tuvo la facilidad y apertura de los directivos para realizar las validaciones suficientes del instrumento. La aplicación de la encuesta se realizó al día siguiente hábil después de la validación y confiabilidad de las personas involucradas en dicho proceso, obteniendo en total 130 encuestas respondidas por los colaboradores de la empresa.

Por otro lado, al ser una encuesta virtual, se aprovechó el dominio de la tecnología que se tiene utilizando programas estadísticos, por ejemplo, SPSS el cual nos ayudará al momento de realizar gráficas para un mejor análisis de los resultados y al mismo tiempo tomar decisiones sobre las variables independientes que afectan la variable dependiente.

4.4.- Matriz de congruencia.

A continuación, se presenta la matriz de congruencia para disponer y explicar de manera general la estructura principal de esta investigación, en donde se coloca los objetivos, planteamiento del problema, hipótesis, variable independiente y dependiente, su operacionalización y metodología, Como se puede observar en la tabla 10.

Tabla 10. Matriz de congruencia.

Objetivos	Planteamiento del problema	Hipótesis	Variables	Operacionalización	Metodología
Objetivo general: Analizar cómo la motivación, retribución y espacio de trabajo impactan en la satisfacción sobre el clima organizacional dentro de una empresa textil ubicada en Baja California, para diagnosticar la situación actual de la empresa, potenciar las fortalezas y proponer estrategias de mejora, por medio de la aplicación de un instrumento de evaluación.	¿Qué ocurre con las personas dentro de una organización? ¿Cuáles son las causas que determinan el comportamiento de los individuos? ¿Cuáles son los elementos o factores que motivan el actuar de las personas? y ¿Cómo afecta el desempeño de las personas en la eficacia de la organización?, son en general interrogantes que han gatillado las bases teóricas del comportamiento organizacional, y que por lo mismo han incentivado la búsqueda a través del tiempo de respuestas y soluciones a estos temas. (Hernandez, 2016) El comienzo de la preocupación por el hombre y sus relaciones sociales como causas de productividad en una organización tiene como punto de partida formal y más conocido, en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, teoría que nació de las necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación in extremis de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano y sus necesidades psicológicas y/o sociales. (Ganga, 2015)	H0: La motivación, retribución y espacio de trabajo no son variables que se involucran con la satisfacción del trabajador impactando el clima organizacional de una empresa textil de Baja California. H1: La motivación, retribución y espacio de trabajo son variables que se involucran con la satisfacción del trabajador impactando el clima organizacional de una empresa textil de Baja California.	<i>Variables independientes:</i> Motivación Retribución Espacio de trabajo <i>Variable dependiente:</i> Clima Organizacional	Mediante las dimensiones: intensidad, dirección, persistencia y autoestima. Percepciones financieras y beneficios tangibles. Postura, presencia y privacidad Satisfacción y apreciación	La presente investigación se apoya en el enfoque cuantitativo ya que, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Sampieri, Baptista y Fernández, 2014) Por otro lado, el diseño en que se llevó a cabo la investigación es no experimental-transaccional, aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. (Sampieri y Baptista, 1991). Se tomó como sujeto de estudio y fuente de información a los empleados de una empresa textil ubicada en Tecate, Baja California. La empresa objeto de estudio consta de una población de 130 trabajadores de los cuales se incluyen los departamentos administrativos y operativos de la empresa. Al calcular la muestra con un nivel de confianza de un 95% y un 5% de margen de error, el resultado arrojaba 98 aplicaciones como mínimo, sin embargo por la accesibilidad a la empresa se considera a la población total.
Objetivos específicos: - Determinar el grado de motivación laboral de los empleados en una empresa textil de Baja California y cómo impacta en el clima organizacional por medio de una evaluación aplicada en dicha empresa. - Analizar el impacto de la retribución sobre el clima organizacional por medio de una evaluación aplicada en una empresa textil. - Relacionar el espacio de trabajo y clima organizacional por medio de una evaluación aplicada en una empresa textil de Baja California.	En el contexto actual globalizante y ante las exigencias que ello establece, las empresas deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos para mantener su vigencia e innovación afectando el clima organizacional, que hace mención de las partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional. (Zapata, 2020)				

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

En este capítulo se muestran los resultados finales del modelo, por lo que se presenta el tratamiento y análisis de los datos obtenidos en la investigación, haciendo referencia a las dimensiones de las variables obtenidos en los estadísticos descriptivos. El análisis y tratamiento de los datos se hizo a través del programa estadístico SPSS V₂₆.

5.1.- Prueba piloto.

La prueba piloto se compartió por medio de formularios google, una vez validado el instrumento por cinco expertos en el tema, a los cuales el instrumento preliminar les fue enviado por correo electrónico, siendo los expertos los que realizaron observaciones las cuales se corrigieron con la ayuda de la elaboración de tablas de congruencia. La prueba piloto fue enviada en 2023 obteniendo un total de 40 encuestas. Con las cuales se corrió el Alpha de Cronbach dando como resultado 0.978 y los estadísticos como la mediana, moda, varianza, curtosis y correlaciones analizando cada pregunta para modificar el instrumento y aplicar el total de las encuestas.

5.2.- Resultados Finales.

A continuación se presentan los resultados finales por medio de gráficas que se obtuvieron al aplicar el instrumento a 130 trabajadores de una empresa Textil en Baja California para analizar el clima organizacional y los factores que lo afectan, según la percepción de los mismos trabajadores, los cuales día con día con esfuerzo y dedicación realizan sus actividades para el desarrollo y crecimiento de la empresa (Ver anexo 1 y 2).

Por otro lado, se realizaron las correlaciones correspondientes formando las variables del modelo a través de la sumatoria de los indicadores de cada variable, tanto la dependiente (Clima organizacional) y variables independientes (Motivación, retribución y espacio de trabajo), obteniendo así la importancia de tomar en cuenta los factores relacionados para analizar los resultados.

Analizando la información obtenida en la correlación de Spearman y obteniendo significativamente al nivel de 1 (bilateral) y al nivel de 0.05 (bilateral), se considera que las variables independientes estudiadas (motivación, retribución, espacio de trabajo) tienen un efecto en la variable dependiente (Clima organizacional), siendo que si alguna variable independiente es modificada por las actividades o políticas de la empresa, el clima organizacional es afectado. (Ver Tablas 11- 13).

Tabla 11. Analisis de Correlación Rho Spearman de la variable dependiente Vs Motivación.

Variable independiente: Motivación con sus Dimensiones de la variable		Correlaciones- Rho de Spearman	Variable dependiente: Clima Organizacional con sus indicadores							
			1. Satisfacción				2. Apreciación			
			P1. Satisfacción al pertenecer	P2. Se toman en cuenta al trabajador	P3. Satisfacción con actividades y puesto	P4. Identificación con la filosofía	P1. Desarrollo de actividades	P2. Trabajo apreciado	P3. Orgullo	P4. Trabajo en equipo
Intensidad	P1. Realizo mi trabajo de manera adecuada	Coefficiente de correlación	1.000**		0.993**		0.993**		1.000**	
	P2. Me gusta el trabajo que realizo	Coefficiente de correlación		1.000**		1.000**		0.999**		0.999**
	P3. Habilidad para sacar pronto el trabajo	Coefficiente de correlación	0.993**		1.000**		1.000**		0.993**	
	P4. Me preocupa que mi trabajo quede mal	Coefficiente de correlación		1.000**		1.000**		0.999**		0.999**
	P5. Mi esfuerzo es importante	Coefficiente de correlación	0.993**		1.000**		1.000**		0.993**	
Dirección	P6. Mi jefe(a) siempre me dice lo que la empresa espera de mi	Coefficiente de correlación		0.999**		0.999**		1.000**		1.000**
	P7. Mi jefe(a) valora mi trabajo y me recompensa por ello.	Coefficiente de correlación	1.000**		0.993**		0.993**		1.000**	
	P8. Mi jefe(a) me corrige de manera adecuada	Coefficiente de correlación		0.999**		0.999**		1.000**		1.000**
Persistencia	P1. Me gusta permanecer en la empresa donde trabajo	Coefficiente de correlación	0.995**		0.976**		0.976**		0.995**	
	P2. Me agrada la manera en que me tratan en la empresa.	Coefficiente de correlación		0.998**		0.998**		1.000**		1.000**
	P3. Pongo todo mi empeño	Coefficiente de correlación	0.995**		0.976**		0.976**		0.995**	
	P4. Me interesa la estabilidad en un trabajo	Coefficiente de correlación		0.998**		0.998**		1.000**		1.000**
Autoestima	P1. Me considero una persona muy valiente y positiva	Coefficiente de correlación	1.000**		0.993**		0.993**		1.000**	
	P2. Tengo la seguridad de hacer un buen trabajo	Coefficiente de correlación		0.999**		0.999**		1.000**		1.000**
	P3. Necesito siempre apoyo	Coefficiente de correlación	1.000**		0.993**		0.993**		1.000**	
	P4. Me motiva con facilidad	Coefficiente de correlación		0.999**		0.999**		1.000**		1.000**

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

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico de SPSS V26

Tabla 12. Analisis de Correlación Rho Spearman de la variable dependiente Vs Retribución.

Variable independiente: Retribución con sus Dimensiones de la variable		Correlaciones- Rho de Spearman	Variable dependiente: Clima Organizacional con sus indicadores							
			1. Satisfacción				2. Apreciación			
			P1. Satisfacción al pertenecer	P2. Se toman en cuenta al trabajador	P3. Satisfacción con actividades y puesto	P4. Identificación con la filosofía	P1. Desarrollo de actividades	P2. Trabajo apreciado	P3. Orgullo	P4. Trabajo en equipo
1. Percepciones Financieras	P1. El sueldo que recibo es justo	Coefficiente de correlación	0.995**		0.976**		0.976**		0.995**	
	P2. Prestaciones legales	Coefficiente de correlación		0.998**		0.998**		1.000**		1.000**
	P3. Crecimiento económico	Coefficiente de correlación	0.995**		0.976**		0.976**		0.995**	
	P4. Planes de mejora salarial	Coefficiente de correlación		0.998**		0.998**		1.000**		1.000**
2. Beneficios tangibles	P1. Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1.000**		0.993**		0.993**		1.000**	
	P2. Beneficios extras	Coefficiente de correlación		0.999**		0.999**		1.000**		1.000**
	P3. Participación en actividades	Coefficiente de correlación	1.000**		0.993**		0.993**		1.000**	
	P4. Reconocimiento	Coefficiente de correlación		1.000**		1.000**		0.999**		0.999**

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

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico de SPSS V26

Tabla 13. Análisis de Correlación Rho Spearman de la variable dependiente Vs Espacio de trabajo.

Variable independiente: Espacio de trabajo con sus Dimensiones de la variable		Correlaciones- Rho de Spearman	Variable dependiente: Clima Organizacional con sus indicadores							
			1. Satisfacción				2. Apreciación			
			P1. Satisfacción al pertenecer	P2. Se toman en cuenta al trabajador	P3. Satisfacción con actividades y puesto	P4. Identificación con la filosofía	P1. Desarrollo de actividades	P2. Trabajo apreciado	P3. Orgullo	P4. Trabajo en equipo
Postura	P1. Espacio de trabajo	Coefficiente de correlación	0.993**		1.000**		1.000**		0.993**	
	P2. Iluminación y ventilación	Coefficiente de correlación		1.000**		1.000**		0.999**		0.999**
	P3. Daño o molestia	Coefficiente de correlación	0.993**		1.000**		1.000**		0.993**	
	P4. Periodos de descanso	Coefficiente de correlación		0.999**		0.999**		1.000**		1.000**
Presencia	P1. Señalamientos de seguridad	Coefficiente de correlación	1.000**		0.993**		0.993**		1.000**	
	P2. Instalaciones adecuadas	Coefficiente de correlación		0.999**		0.999**		1.000**		1.000**
	P3. Espacios de descanso	Coefficiente de correlación	0.995**		0.976**		0.976**		0.995**	
	P4. Sentimiento de seguridad	Coefficiente de correlación		0.998**		0.998**		1.000**		1.000**
Privacidad	P1. Herramientas de trabajo necesarias	Coefficiente de correlación	0.995**		0.976**		0.976**		0.995**	
	P2. Espacio de trabajo compartido	Coefficiente de correlación		0.998**		0.998**		1.000**		1.000**
	P3. Respeto por mi espacio de trabajo	Coefficiente de correlación	1.000**		0.993**		0.993**		1.000**	
	P4. Área de trabajo limpia y ordenada	Coefficiente de correlación		0.999**		0.999**		1.000**		1.000**

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

Fuente: Elaboración propia con base al análisis estadístico de SPSS V26

Con información obtenida en el programa estadístico SPSSv26, se contrastan las hipótesis realizadas al inicio de la investigación por medio de intervalos de confianza al 95%, para corroborar su relevancia en relación a las correlaciones de las variables independientes y variable dependiente (Ver tabla 14). Así mismo, se responde al objetivo general planteado (Ver tabla 15-18).

Tabla 14. Intervalos de confianza.

	N Estadístico	Mínimo Estadístico	Máximo Estadístico	Media Estadístico	Desv. Desviación Estadístico	Varianza Estadístico	Curtosis	
Motivacion	130	18	72	39.25	12.529	156.982	.231	.422
Retribucion	130	8	32	17.44	5.560	30.915	.245	.422
Espaciodeltrabajo	130	12	48	26.18	8.362	69.930	.222	.422
VD	129	8	32	17.40	5.560	30.913	.275	.423
ClimaOrganizacional	130	8	32	17.45	5.569	31.009	.231	.422
N válido (por lista)	129							

Fuente: Obtenida del programa estadístico SPSS_{v26}.

5.3.- Contrastación de hipótesis.

Tabla 15. Contrastación de hipótesis nula.

Hipótesis H ₀	Resultados
La motivación, retribución y espacio de trabajo no son variables que se involucran con la satisfacción del trabajador impactando el clima organizacional de una empresa textil de Baja California..	En base al análisis correlacional de Spearman, se puede observar que las tres variables independientes que son: motivación (intensidad, dirección, resistencia y autoestima), retribución (percepciones financieras y beneficios tangibles) y espacio de trabajo (postura, presencia, privacidad) tienen una correlación positiva muy fuerte, que va desde 0.993** a una correlación positiva perfecta de 1.000** como se muestra en las diferentes correlaciones que se realizaron, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16. Contrastación de hipótesis 1.

Hipótesis H₁	Resultados
La motivación, retribución y espacio de trabajo son variables que se involucran con la satisfacción del trabajador impactando el clima organizacional de una empresa textil de Baja California.	En base al uso de correlaciones Rho Spearman y a los resultados obtenidos se observa que la variable independiente motivación en sus dimensiones; intensidad, dirección, persistencia y autoestima, tiene una correlación positiva muy fuerte que va desde 0.993** hasta 1.000** con relación a la dimensión de la variable dependiente clima organizacional en sus dimensiones de satisfacción y apreciación. Así mismo la variable independiente retribución con su dimensión percepción financiera y beneficios tangibles, obtuvo una correlación positiva muy fuerte, que va de 0.993** hasta 1.000** con relación a la dimensión de la variable dependiente clima organizacional, en sus dimensiones de satisfacción y apreciación. Espacio de trabajo en sus dimensiones postura, presencia y privacidad, que va desde 0.993** hasta 1.000** con relación a la dimensión de la variable dependiente clima organizacional, en sus dimensiones de satisfacción y apreciación. Por lo cual la hipótesis alterna se acepta.

Fuente: Elaboración propia.

5.4.- Contrastación pregunta de investigación.

Tabla 17. Contrastación pregunta de investigación.

Pregunta	Respuesta
1. ¿La motivación, retribución y espacio de trabajo son variables que se involucran con la satisfacción del trabajador impactando el clima organizacional de una empresa textil de Baja California?	Las variables independientes motivación, retribución y espacio de trabajo si tienen injerencia en la satisfacción y la apreciación del trabajador e impactan al clima organizacional de la empresa textil de Baja California, al realizar un análisis estadístico con intervalos de confianza se observa que cada una de ellas se encuentran en el siguiente orden: en primer lugar, la motivación con una media de 39.25 , segundo lugar, el espacio de trabajo con una media

de **26.18**, y en tercer lugar la retribución con una media de **17.44**.

Siendo la motivación la variable con mayor influencia en la satisfacción y apreciación de los trabajadores impactando por ende al clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia.

5.5.- Respuesta Objetivo General.

Tabla 18. Respuesta Objetivo General

Objetivo General	Respuesta
Analizar cómo la motivación, retribución y espacio de trabajo impactan en la satisfacción sobre el clima organizacional dentro de una empresa textil ubicada en Baja California, para diagnosticar la situación actual de la empresa, potenciar las fortalezas y proponer estrategias de mejora, por medio de la aplicación de un instrumento de evaluación.	Gracias a los análisis realizados a lo largo de la investigación, se pudieron confirmar que todas las variables independientes la motivación, retribución y espacio de trabajo si se involucran con la satisfacción y apreciación del trabajador e impactan al clima organizacional. En el orden de importancia que le dieron a cada uno de los indicadores se observa que la motivación en sus dimensiones de intensidad, dirección, persistencia y autoestima, tiene mayor influencia en la satisfacción y percepción de los trabajadores para mejorar el clima organizacional de la empresa. Por otro lado, observando las correlaciones de las variables independientes y sus indicadores, todas las variables independientes tienen una correlación positiva muy fuerte, lo cual indica que si una dimensión de cualquiera de ellas se afecta tiene una relación directa impactando en la satisfacción y apreciación de los trabajadores de la empresa textil de Baja California, provocando un clima organizacional positivo o negativo si no se toman en cuenta dentro de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

En base a los resultados obtenidos se demuestra que todas las variables independiente; motivación en sus dimensiones de intensidad, dirección, resistencia y autoestima, así como variables independiente; retribución en sus dimensiones percepciones financieras y beneficios tangibles y finalmente la variables independiente; espacio de trabajo en sus dimensiones; postura, presencia y privacidad, todas ellas tienen una correlación positiva muy fuerte con la variable dependiente del clima organizacional en su dimensiones satisfacción y percepción de los trabajadores, lo cual indica que tienen un efecto directo en el clima organizacional de la empresa textil de Baja California, por ello es indispensable que sean tomadas en cuenta dentro de la administración de la misma.

Asimismo, mediante la correlación de Spearman, se observa como la variable dependiente (Clima organizacional) y las variables independientes (motivación, retribución y espacio de trabajo) se encuentran significativamente relacionadas y que de acuerdo a los resultados obtenidos las tres variables independientes se encuentran correlacionadas con clima organizacional, siendo la motivación la variable primordial desde la perspectiva de los trabajadores, en segundo lugar el espacio de trabajo y en tercer lugar la retribución.

El análisis y comparación de puntos de vista de los diferentes autores, fue de gran utilidad para este estudio, ya que gracias a ello se pudo determinar las variables necesarias para tomarse en cuenta en la investigación y para conocer las dimensiones de cada una de ellas y observar cómo ellas influyen en la satisfacción y percepción de los trabajadores de una empresa textil, detectando que tienen un impacto muy fuerte con el clima organizacional.

La finalidad de este estudio fue apoyar con la identificación clara de las variables independientes con sus dimensiones y determinar cuáles de ellas se relacionan con el clima organizacional a través de sus dimensiones satisfacción y percepción de los trabajadores, para que sean tomadas en cuenta por parte de los Gerentes de este tipo de industria y que si se

trabaja en ello, su clima organizacional de la empresa será positivo y favorable para el desenvolvimiento de su personal.

Para mantener un buen clima organizacional, la retribución económica no es suficiente, aunque habrá trabajadores que piensen lo contrario, es importante la administración de sueldos y salarios, para que a través de ellos sus trabajadores reciban un ingreso justo.

De igual manera, para dar continuidad al clima organizacional es necesario cuidar siempre de la integridad física de los trabajadores, por lo cual es importante visualizar cuestiones ergonómicas en los espacios de trabajo y cuidar de la salud mental de los trabajadores, utilizando las tecnologías de la información para crear espacios seguros y recreativos, con ejercicios o meditaciones, logrando así, que ellos aporten lo mejor al realizar sus actividades, viéndose reflejado en el clima organizacional y la reputación de la empresa.

6.2.- Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda a los empresarios indagar y cuidar las necesidades específicas de cada trabajador, ya que todos son diferentes y tienen su perspectiva sobre qué lo motiva, inclusive, el hecho que el jefe esté involucrado, los haga sentir importantes y parte del éxito de la empresa, puede ser manera de motivarlos.

Se invita al empresario a tener la apertura necesaria para escuchar ideas nuevas, sugerencias y mejoras por parte de los trabajadores, los cuales día con día se esfuerzan para desarrollar de manera exitosa el lugar donde trabajan, utilizando la herramienta cualitativa llamada focus group (grupo de enfoque), buscar apoyo de expertos en el área para seguir mejorando y de esta manera lograr en cada uno de los empleados una creciente motivación tanto interna como externa.

Se recomienda, realizar un estudio similar en otro sector para realizar un estudio comparativo y medir estas variables propuestas para poder medir el desempeño de la organización con la finalidad de mantener saludable a las empresas que lo requieran, así mismo a continuar con este tipo de investigaciones que propicien un clima organizacional favorable para los trabajadores y de manera permanente.

6.3.- Limitaciones.

En función de los datos estadísticos, una de las limitaciones que se tuvo en este estudio fue lograr que el tamaño de la muestra se completara para poder realizar el análisis estadístico. Por otra parte, el que algunas empresas se abstengan de participar debido a la confidencialidad por las políticas de las empresas, que debido a la extensión del cuestionario en determinado momento puede afectar es el posible sesgo en las respuestas por parte de los trabajadores, por el temor a la pérdida del empleo, si opinan lo que en verdad piensan.

6.4.- Investigaciones futuras

El presente estudio se puede realizar en otras empresas, ya sean privadas o públicas. Como ya se han puesto en práctica en otras empresas alrededor del mundo, incluso empresas internacionales como Toyota, Coca Cola, entre otras. Cuentan con expertos en el área que cada periodo de tiempo estudian este tema, con el fin de conseguir analogías, verificar y obtener diferencias sobre si las respuestas ante los indicadores de las variables siguen una misma tendencia, con respecto a las teorías y autores que se tomen como referencia.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanco, C. (2017). La importancia de contar con herramientas para determinar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores. *Observatorio de Recursos Humanos*.
- Brancato, B. (2018). *¿Puede Influir El Clima Laboral En La Productividad?* Recuperado de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimalaboralenlaproductividad.pdf
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. TRILLAS.
- Calva y Hernandez. (2019). *El Clima Organizacional De Una Empresa Comercial De Zona Centro de Tamaulipas, México*.
- Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión. (2024). *Ley Federal Del Del Trabajo Título Primero Principios Generales*. Gobierno de México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración De Recursos Humanos (9na ed.)*. McGraw-Hill. Interamericana de España S.L.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional (4ta ed.)*. McGraw-Hill Interamerica.
- Chirinos, N. (2023). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Revista Venezolana*, 2. (4), 133-153- Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016846007.pdf>
- Clifton, J. (2022). *Trabajo y vida personal*.
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *Ride*. 14. (27), 1-16. Recuperado de: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1668/4364>
- De la Calle, M. D. C., y Ortiz, M. (2018). *Fundamentos de Recursos Humanos (3rd ed.)*. Pearson.

- El Economista. (2023). *Bajo compromiso y alto estrés, realidad laboral mexicana*.
- Escudero, J., Delfin, L., y Arano, R. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones. *Ciencia Administrativa*. 1, 1-9 Recuperado de:
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2811/1/El%20desarrollo%20organizacional%20y%20la%20resistencia%20al%20cambio%20en%20las%20organizaciones.pdf>
- Farias, R. (2022). La importancia del espacio de trabajo. *Exaudlap*. 4, 1-4. Recuperado de:
<https://conexion.udlap.mx/wp-content/uploads/2018/09/La-importancia-del-espacio-de-trabajo-para-la-productividad.pdf>
- Flores, M. V., Solis, M. M., y Vega, A. (2013). *El Clima Organizacional Del Sector Textil: El Caso De Las Empresas Familiares De Tijuana, B.C., México*. Global Conference on Business and Finance Proceedings.
- Gallup. (2022). Clima Organizacional. *Estudio Gallup*. 1. Recuperado de:
<https://rhmanagement.cl/estudio-gallup-2022-trabajo-oportunidades-y-desafios-opinan-los-expertos-vol-1/>
- Ganga, F. (2015). *Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales*. Facultad de ciencias sociales y humanísticas. Recuperado de:
<https://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-historicos-y-conceptuales-para-la-reflexion-por-francisco>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *SciELO Colombia*. 42, 42- 61. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
- Garcia, M (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*.
- Hernandez Riaño, M. G. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Esan. Recuperado de:
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/para-que-sirve-el-estudio-del-comportamiento-organizacional>

- Inegi. (2020). *Colección de estudios sectoriales y regionales. Conociendo la Industria Textil y de la Confección*. 2020. Inegi. Recuperado de:
https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825195649.pdf
- Jimenez, D. P. (2016). *Manual de Recursos Humanos*. Editorial ESIC.
- Lewin, K. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*.
- Martinez, O. (2017). *Importancia del clima organizacional*.
- Matabanchoy y Chaucanes (2019). *Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto*.
- Montero, M. (2020). *Estimación y contraste de hipótesis*.
- Morales, F. (2023). *Capital Humano*. El economista. Recuperado de:
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Bajo-compromiso-y-alto-estres-realidad-laboral-mexicana-20230716-0011.html>
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33.(2), 53-170. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Organización Mundial del Comercio. (2018). *PIB Ecuador*.
- Padovan, I. (2021). *Teorías De La Motivación. Aplicación Práctica*. Biblioteca Digital UNCUIYO. Recuperado de:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10, (1). 70-84. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588561543005/html/>
- Peralta, R. (2020). *El clima organizacional*. Pearson.
- Perez, M. (2019). La psicoterapia como ciencia humana, más que tecnológica.

Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*.

Rodriguez, K. (2024). La Pirámide De Maslow Al Microscopio.

Sampieri, & Baptista. (1991). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Sánchez, E. (2021). *Definición del clima organizacional*. ILUMNO San marcos. Recuperado de: <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1650/LEC%20RRHH%200004%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santamaria Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Tesis Maestría.

Secretaría de Economía. (2019). *Trabajadores de Apoyo en la Industria Textil y del Zapato: Salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral México*. Secretaría de Economía. Recuperado de: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-de-apoyo-en-la-industria-textil-y-del-zapato>

Segredo (2013). *Revista Cubana de Salud Pública*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf>

Sikula, A. (1989). *Administración de recursos humanos en empresas*.

Smith, A. (1776). *División del trabajo*.

Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/2926/03CAPI02.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>

Tobon, J. R. y Correa, C. (2022). *Psicología clínica: una perspectiva humanista*. Maria Cano.

Recuperado de:

https://www.fumc.edu.co/documentos/elibros/psicologia_clinica_una_perspectiva_humanista_.pdf

Torres, B., Moncada, I., Varillas, Y., Chacon, Y., Zambrano, R., y Visbal, A. (2019).

Comportamiento y desarrollo organizacional. Gerencia educativa.

Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?*.

Valdes, C. (2005). Motivación. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/>

Varela Juárez, R. A. (2018). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. Pearson Educación.

Victoria, J. (2020). *El impacto del clima organizacional*.

Westerdahl, J. (2020). *¿Qué es el espacio de trabajo de los empleados?* Recuperado de:

<https://www.oracle.com/mx/human-capital-management/employee-experience/what-is-employee-workspace/>

Zapata. (2020). *La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización*. Colombia. Redalyc. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n28/n28a09.pdf>

ANEXOS.

Anexo 1.- Cuestionario.

Instrumento de evaluación sobre el clima organizacional con el objetivo de obtener el grado de maestría en la Universidad Autónoma de Baja California.

La información obtenida es confidencial.

Agradecemos su apoyo y colaboración.

Instrucciones:

A continuación encontrará diferentes secciones con preguntas. Por favor, elija una respuesta para cada pregunta de acuerdo con su forma de pensar.

Información General

Edad

18 a 25	26 a 35	36 a 45	45 en adelante
---------	---------	---------	----------------

Información General

Área de trabajo.

Dirección	Administrativo	Supervisor	Producción.
-----------	----------------	------------	-------------

Motivación.

Intensidad, dirección, persistencia, autoestima.

Pregunta	Respuestas
Realizo mi trabajo de manera adecuada, aunque eso implique hacer las cosas varias veces hasta que quede bien.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
Me gusta el trabajo que realizo.	
Tengo mucha habilidad para sacar pronto mi trabajo, aunque no me quede tan bien.	
Me preocupa que mi trabajo quede mal	
Mi esfuerzo es importante para hacer las cosas bien en mi trabajo	
Mi jefe(a) siempre me dice lo que la empresa espera de mí.	
Mi jefe(a) valora mi trabajo y me recompensa por ello.	
Mi jefe(a) me corrige de manera adecuada, cuando hago las cosas mal	
Me gusta permanecer por tiempo indefinido en la empresa donde	

trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
Me agrada la manera en que me tratan en la empresa.	
Pongo todo mi empeño porque sé que servirá para ascender a otros puestos.	
Me interesa la estabilidad en un trabajo.	
Me considero una persona muy valiente y positiva.	
Tengo la seguridad de hacer un buen trabajo.	
Necesito siempre el apoyo de otras personas para poder realizar mi trabajo.	
Me motiva con facilidad si la empresa satisface algunas de mis necesidades.	

Retribución.

Percepciones financieras, beneficios tangibles.

Pregunta	Respuestas
El sueldo que recibo es justo en función a mi trabajo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
La empresa otorga las prestaciones legales y me hace saber cuales son (Seguridad social, aguinaldo, vacaciones, utilidades)	
Considero que dentro de la empresa hay crecimiento económico para mi	
La empresa cuenta con planes para mejorar mi sueldo	
Dentro de la empresa existe desarrollo profesional al que puedo acceder	
La empresa otorga buenos beneficios (por ejemplo: uniformes, convenios, horario flexible, préstamos)	
Participo en las actividades recreativas que realiza la empresa como método de beneficio	
Recibo por parte de la empresa reconocimiento por mi trabajo	

Espacio de trabajo.

Postura, presencia, privacidad.

Pregunta	Respuesta
Los espacios de trabajo son cómodos para desempeñar mis actividades.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
La iluminación y ventilación son adecuadas para desarrollar las actividades dentro de la empresa.	
He sufrido algún daño o molestia por la posición al desarrollar mis actividades.	
Tengo periodos de descanso después de tener posturas estáticas propias de mi trabajo.	
Existen señalamientos para proteger mi seguridad dentro y fuera de la empresa	
Las instalaciones donde desempeño mis actividades son adecuadas	
Los espacios de descanso son adecuados	
Me siento seguro dentro de las instalaciones de la empresa.	
Cuento con herramientas necesarias para desempeñar mis actividades.	
El espacio de trabajo lo comparto con alguien más	
Mi compañeros y jefes respetan mi espacio de trabajo	
Las áreas de trabajo se mantienen limpias y en orden	

Clima Organizacional.

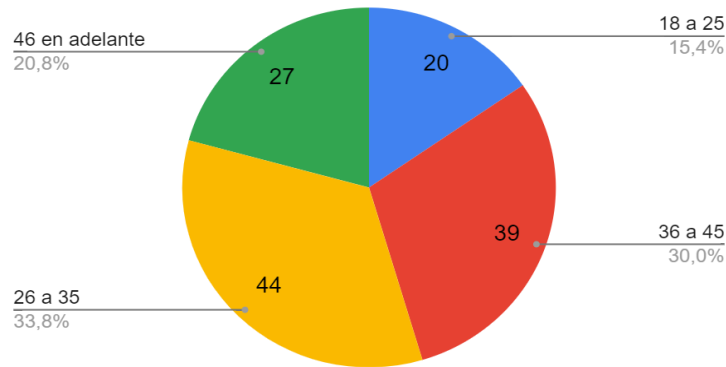
Satisfacción, apreciación.

Pregunta	Respuesta
Me siento satisfecho con pertenecer a la empresa	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Con frecuencia 5. Siempre
Me toman en cuenta al tomar decisiones que afecten mis actividades dentro de la empresa	
Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi puesto de trabajo	
Me siento identificado con la filosofía de la empresa	
Me gusta la manera en la que se desarrollan sus actividades.	
Mi trabajo es apreciado y mis opiniones son escuchadas	
Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa	
Siento que todos trabajamos por igual para cumplir los objetivos	

Anexo 2.- Gráficas.

Del 100% de trabajadores, el 33% tiene una edad de 26 a 35 años, 30% de 36 a 45, 20% 46 en adelante y 15% de 18 a 25 años. Lo cual es determinante para poder comprender la percepción de ellos sobre el clima organizacional. Por otro lado, entendiendo las características generacionales, se pueden obtener estrategias para un mejor desarrollo y aprovechamiento de los mismos. (Ver figura 3).

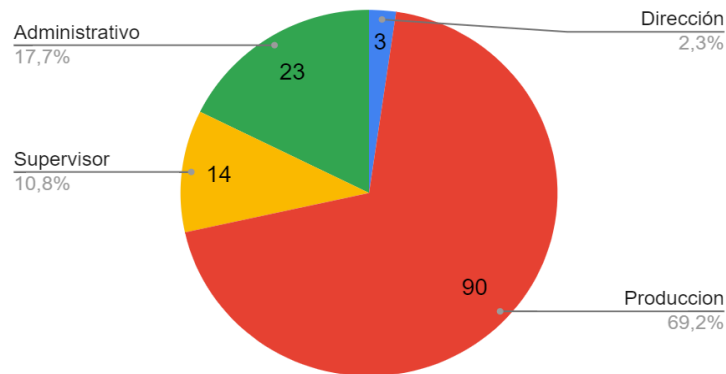
Figura 3. Edad



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 62% de la población que labora en la empresa se ubican en el área de producción, 17% área administrativa, 10% realizan trabajos de supervisión y 2% de dirección. Es relevante saber en donde se concentra la mayor participación de trabajadores ya que da oportunidad de comprender las afectaciones al clima organizacional. (Ver figura 4)

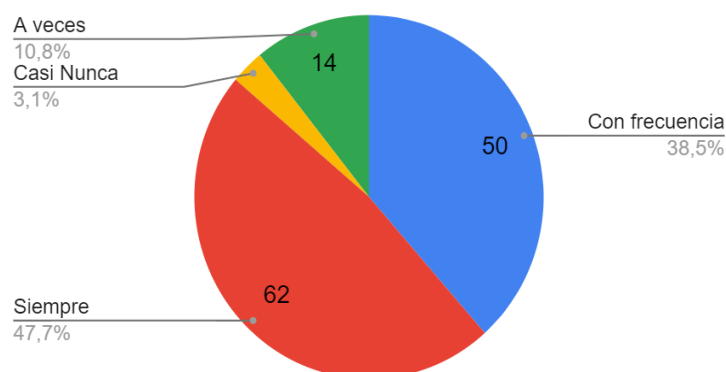
Figura 4. Área de trabajo



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 47% de los trabajadores considera que siempre realiza su trabajo de manera adecuada hasta que quede bien, el 38% menciona que con frecuencia, el 10% a veces y 3% casi nunca. Los resultados de esta gráfica nos muestra la intensidad de motivación que tienen los trabajadores al realizar sus actividades. (Ver figura 5)

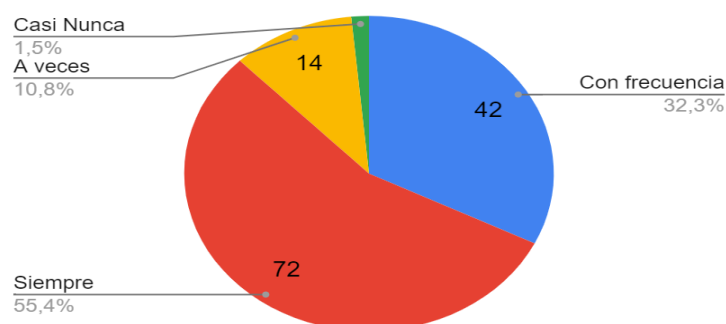
Figura 5. Realizó mi trabajo de manera adecuada, aunque eso implique hacer las cosas varias veces hasta que quede bien.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 55% hace referencia que siempre les gusta el trabajo que realizan, 32% con frecuencia realizan su trabajo con gusto, 10% a veces y 1% casi nunca. Obtener estos resultados nos ayuda a poder evaluar cualitativamente qué aspectos les gustan y que aspectos no les gustan al momento de realizar su trabajo. (Ver figura 6)

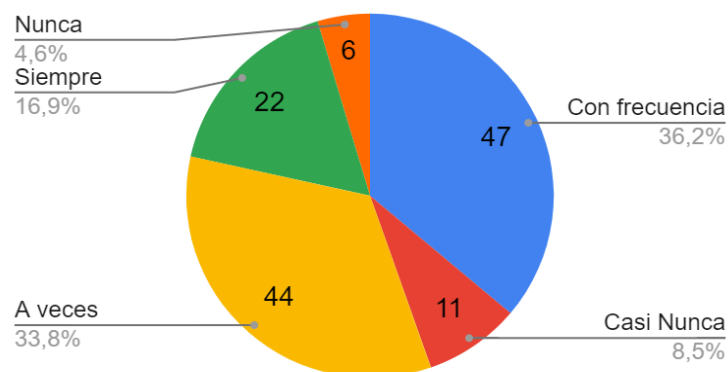
Figura 6. Me gusta el trabajo que realizo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

36% menciona que con frecuencia tienen habilidad para poder sacar pronto su trabajo, el 33% a veces, 16% siempre, casi nunca 8% y 4% nunca. Al analizar los resultados de esta respuesta, podemos deducir que los trabajadores necesitan capacitaciones continuas sobre las actividades que realizan. (Ver figura 7)

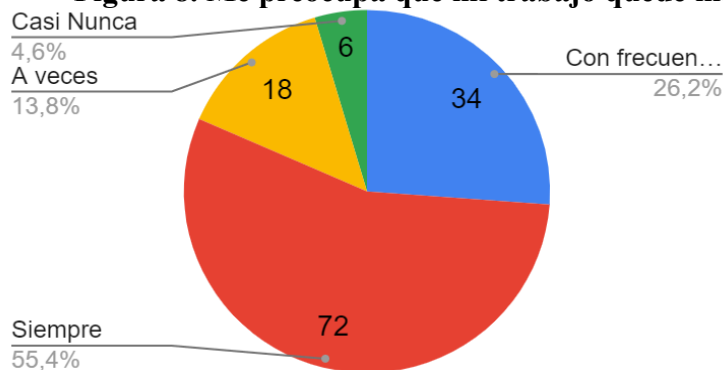
Figura 7. Tengo mucha habilidad para poder sacar pronto mi trabajo, aunque no me quede tan bien.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 55% responde que siempre les preocupa que su trabajo quede mal, 26% con frecuencia, 13% a veces y 4% casi nunca. Al tener un mayor resultado con compromiso e intensidad al realizar su trabajo, se puede tomar como estrategia el apoyo a las personas que no les preocupa que su trabajo quede mal. (Ver figura 8)

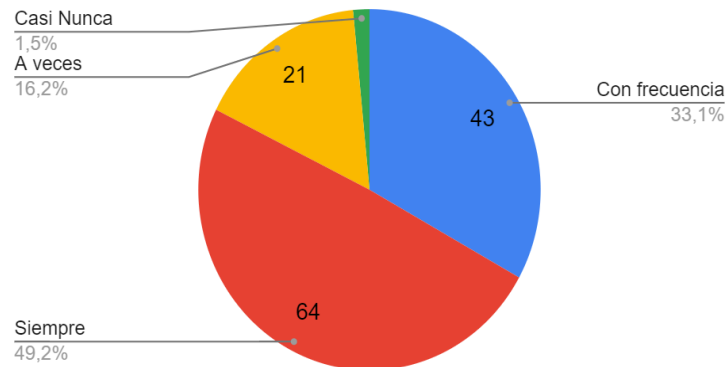
Figura 8. Me preocupa que mi trabajo quede mal.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

49% siempre considera que su esfuerzo es importante para hacer las cosas bien en su trabajo. 33% con frecuencia, 16% a veces y el 1% casi nunca. La motivación de los trabajadores de esta empresa se puede considerar buena al observar que la mayoría siempre se esfuerza para realizar su trabajo de manera adecuada (Ver figura 9).

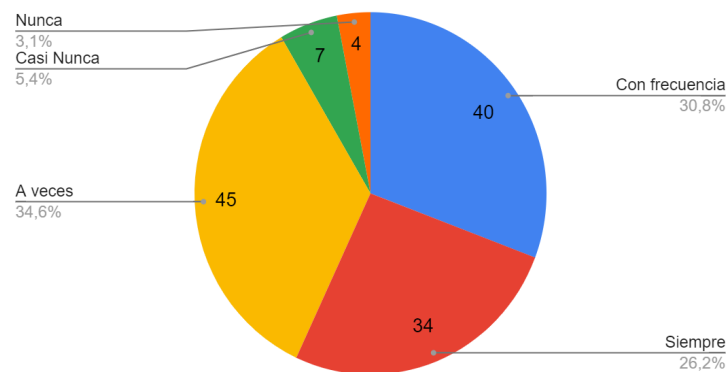
Figura 9. Mi esfuerzo es importante para hacer las cosas bien en mi trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 34% de los encuestados mencionan que a veces les gusta permanecer por tiempo indefinido en la empresa donde trabajan, al 30% con frecuencia, 26% siempre, 5% casi nunca y 3% nunca.

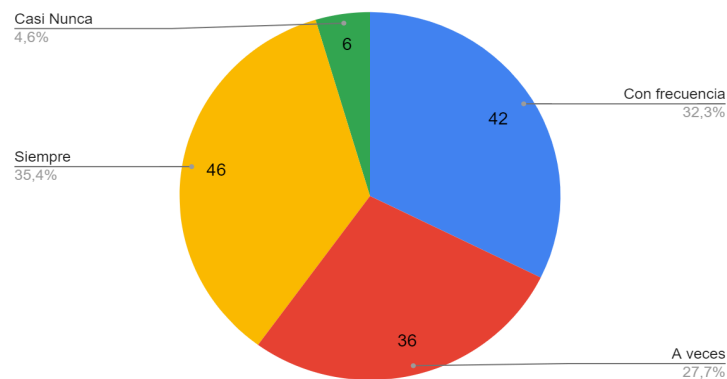
Figura 11. Me gusta permanecer por tiempo indefinido en la empresa donde trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en resultados obtenidos del instrumento.

El 35% menciona que siempre les agrada como lo tratan en la empresa donde trabaja, el 32% con frecuencia, el 27% a veces y el 4% casi nunca (Ver figura 12).

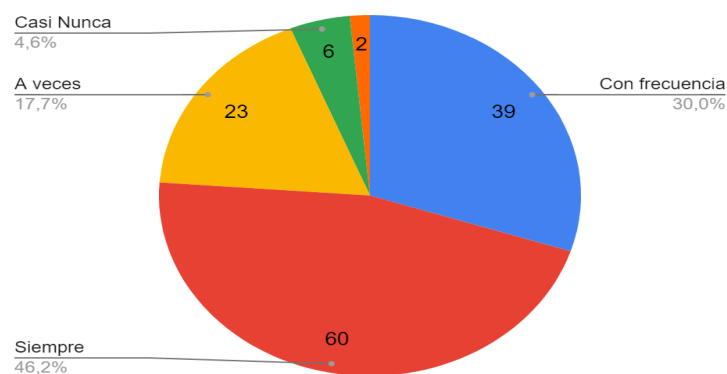
Figura 12. Me agrada la manera en que me tratan en la empresa.



Fuente: Elaboración propia basada en resultados obtenidos del instrumento.

El 46% menciona que siempre pone todo su empeño en poder ascender a otros puestos, el 30% con frecuencia, el 17% a veces y un 4% casi nunca.

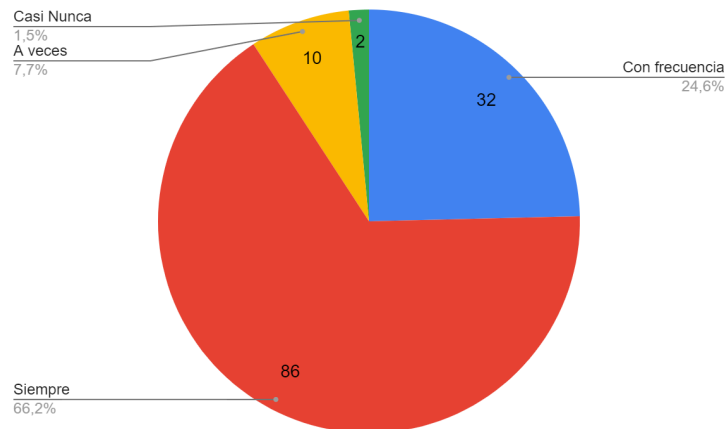
Figura 13. Pongo todo mi empeño porque sé que servirá para ascender a otros puestos



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

Al 66% siempre les interesa la estabilidad en un trabajo, al 24% con frecuencia, 7% a veces y al resto 1% casi nunca (Ver figura 14).

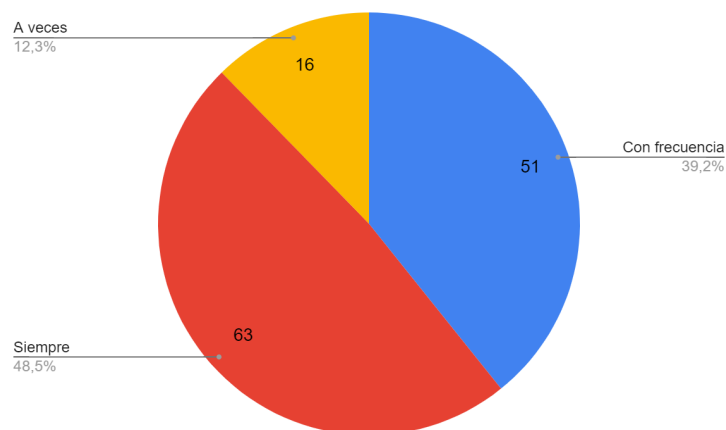
Figura 14. Me interesa la estabilidad en un trabajo



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 48% de los trabajadores siempre se consideran una persona muy valiente y positiva, el 39% con frecuencia y el 12% a veces.

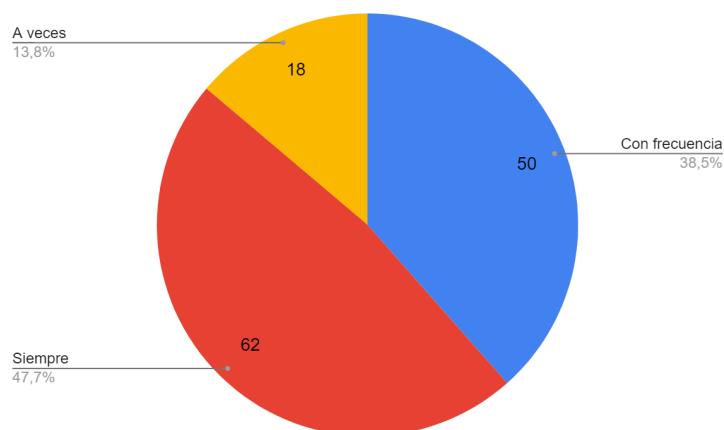
Figura 15. Me considero una persona muy valiente y positiva.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 38% del total de los encuestados menciona que con frecuencia tienen la seguridad de hacer un buen trabajo, 47% siempre, 13% a veces (Ver figura 16).

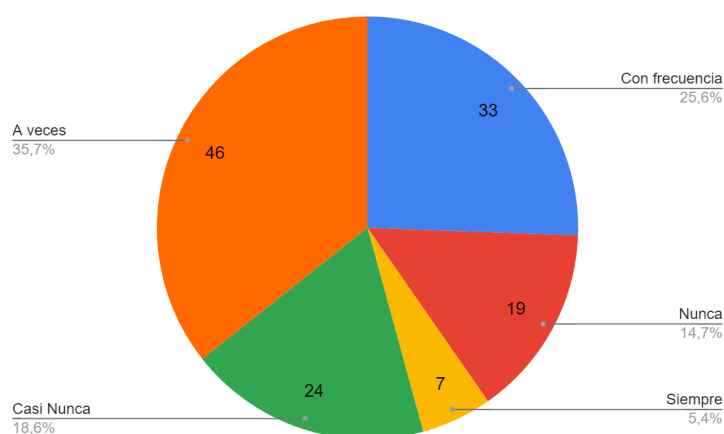
Figura 16. Tengo la seguridad de hacer un buen trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del instrumento.

El 35% a veces necesita apoyo de otras personas para poder realizar su trabajo, 25% con frecuencia, 18% casi nunca, 14% nunca y el 5% restante siempre.

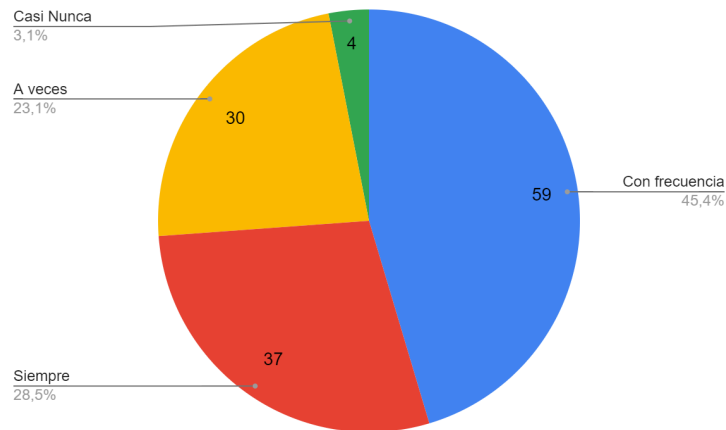
Figura 17. Necesito siempre el apoyo de otras personas para poder realizar mi trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

45% con frecuencia se motivan con facilidad si la empresa satisface algunas de sus necesidades, 28% siempre, 23% a veces y 3% casi nunca.

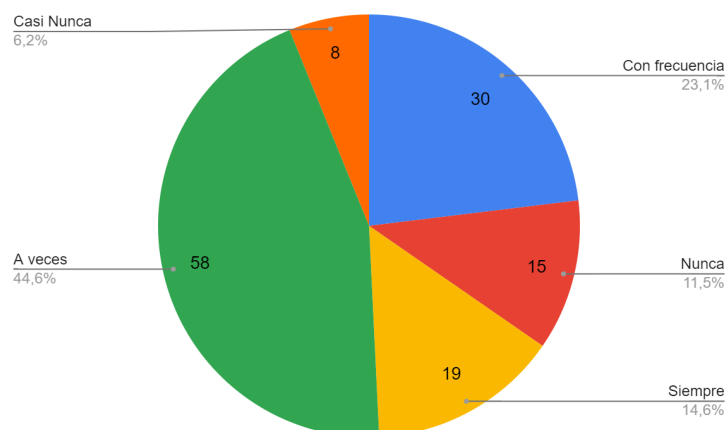
Figura 18. Me motivo con facilidad si la empresa satisface algunas de mis necesidades.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

44% considera que a veces el sueldo que recibe es justo en función de su trabajo, 23% con frecuencia, 14% siempre, 11% nunca y 6% casi nunca.

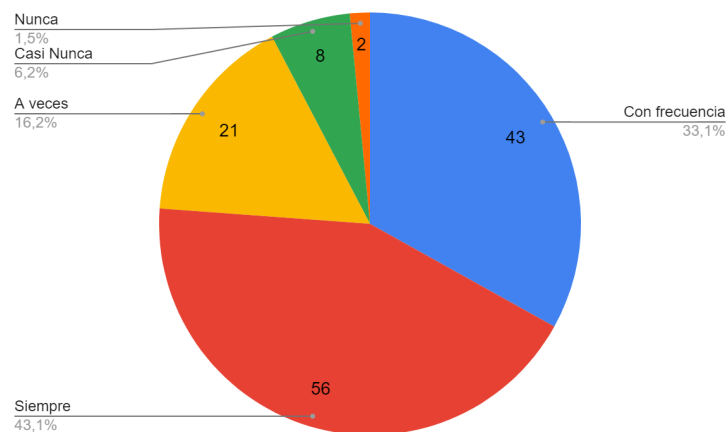
Figura 19. El sueldo que recibo es justo en función a mi trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del instrumento.

El 43% considera que la empresa siempre otorga las prestaciones legales y se las hace saber, 33% con frecuencia, 16% a veces, 6% casi nunca y el 1% nunca.

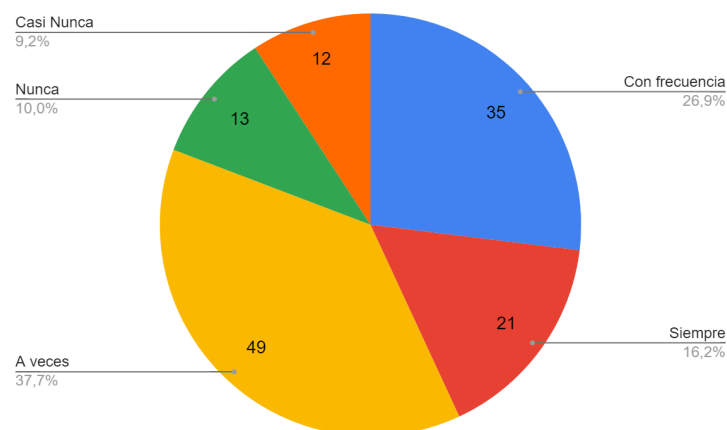
Figura 20. La empresa otorga las prestaciones legales y me hace saber cuales son (Seguridad social, aguinaldo, vacaciones, utilidades).



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del instrumento.

El 49% a veces considera que dentro de la empresa hay crecimiento económico, 26% con frecuencia, 16% siempre, 10% nunca, 9% casi nunca.

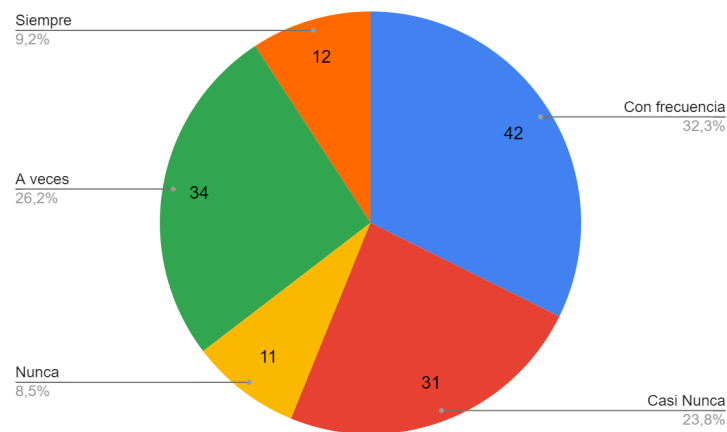
Figura 21. Considero que dentro de la empresa hay crecimiento económico para mí.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 32% menciona que la empresa con frecuencia cuenta con planes para mejorar el sueldo, 26% a veces, 23% casi nunca, 9% siempre y 8% nunca.

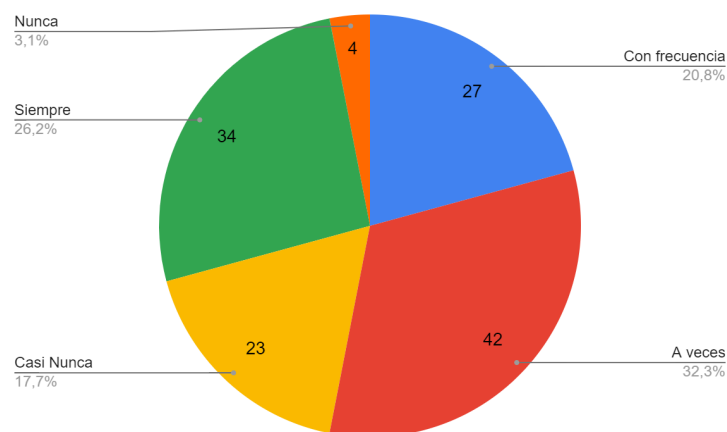
Figura 22. La empresa cuenta con planes para mejorar mi sueldo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

El 32% considera que a veces dentro de la empresa existe desarrollo profesional, 26% siempre, 20% con frecuencia, 17% casi nunca y 3% nunca.

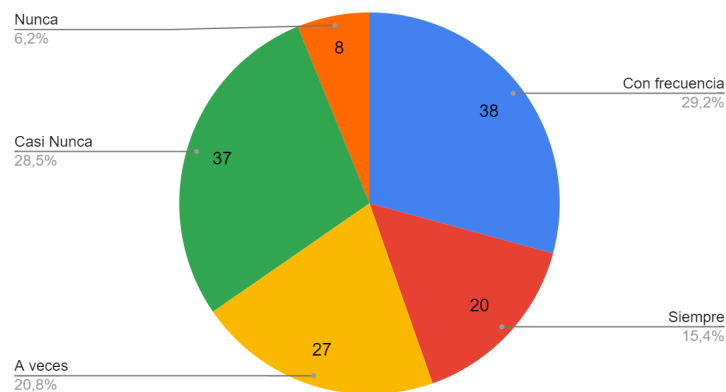
Figura 23. Dentro de la empresa existe desarrollo profesional al que puedo acceder.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

29% percibe que la empresa con frecuencia otorga buenos beneficios extras al salario, 28% casi nunca, 20% a veces, 15% siempre y 6% nunca.

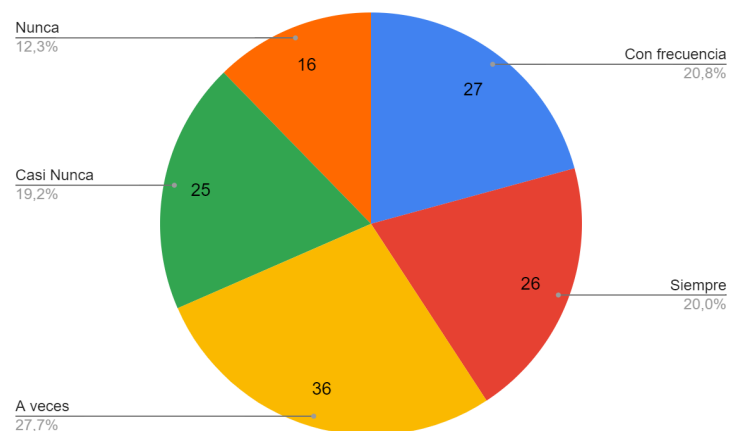
Figura 24. La empresa otorga buenos beneficios (por ejemplo: uniformes, convenios, horario flexible, préstamos).



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

27% del total de los encuestados, a veces participan en las actividades recreativas que se realizan en la empresa, 20% siempre, con frecuencia, 19% casi nunca y 12% nunca.

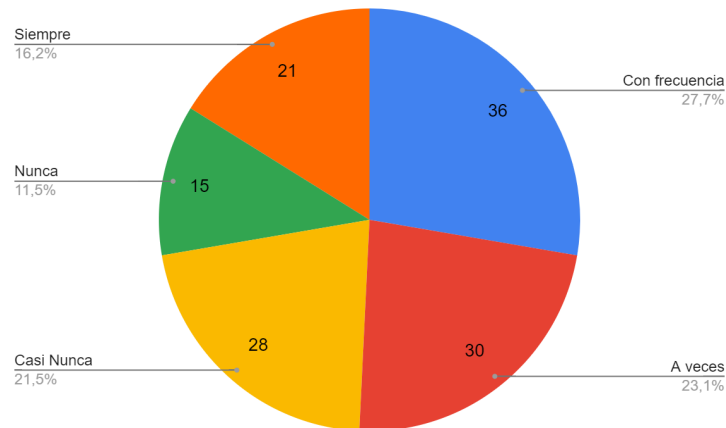
Figura 25. Participo en las actividades recreativas que realiza la empresa como método de beneficio.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

27% con frecuencia recibe reconocimiento por su trabajo, 23% a veces, 21% casi nunca, 16% siempre y el restante 11% nunca.

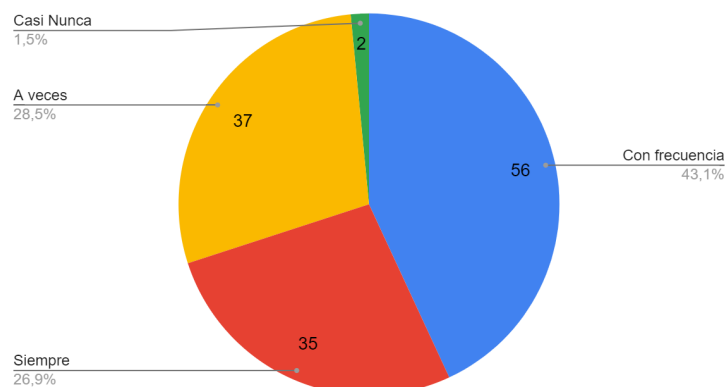
Figura 26. Recibo por parte de la empresa reconocimiento por mi trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

43% considera que los espacios de trabajo son cómodos para desempeñar sus actividades, 28% a veces, 26% siempre y el 1% restante casi nunca.

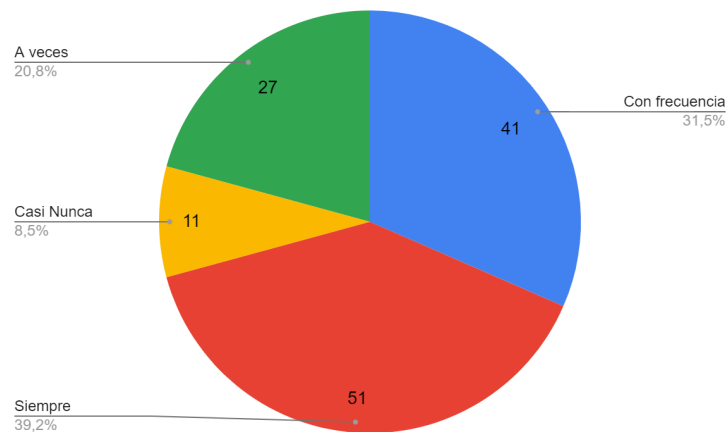
Figura 27. Los espacios de trabajo son cómodos para desempeñar mis actividades.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

39.2% menciona que la iluminación y ventilación siempre son adecuadas, 31% con frecuencia, 20% a veces y 8% casi nunca.

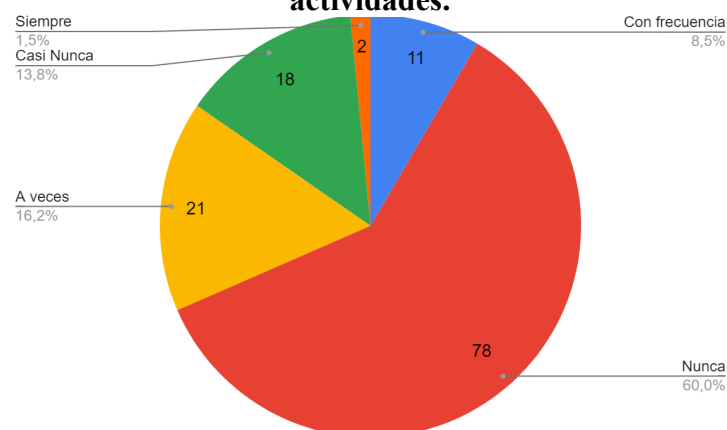
Figura 28. La iluminación y ventilación son adecuadas para desarrollar las actividades dentro de la empresa.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

60% nunca ha sufrido daño o molestia por la posición al desarrollar sus actividades, 16% a veces, 13% casi nunca, 8% con frecuencia y 1% siempre.

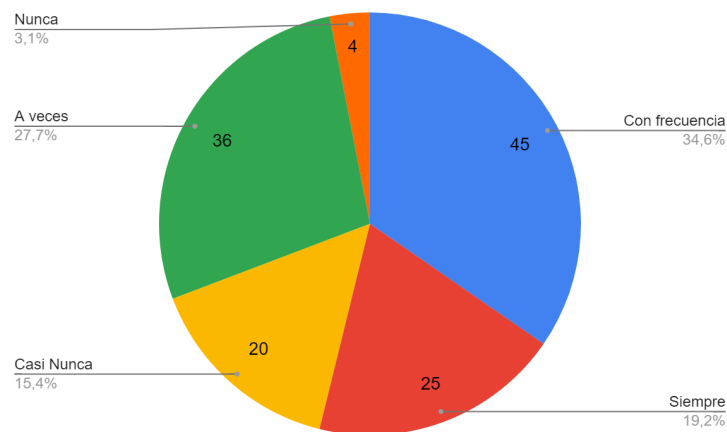
Figura 29. He sufrido algún daño o molestia por la posición al desarrollar mis actividades.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

34% con frecuencia tienen periodos de descanso después de tener posturas estáticas, 27% a veces, 19% siempre, 15% casi nunca y 3% nunca.

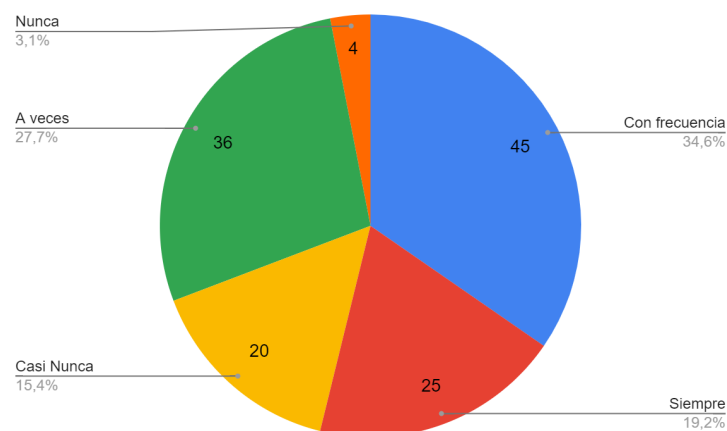
Figura 30. Tengo periodos de descanso después de tener posturas estáticas propias de mi trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

34% con frecuencia identifica que existen señalamientos para proteger su seguridad, 27% a veces, 19% siempre, 15% casi nunca y 3% nunca.

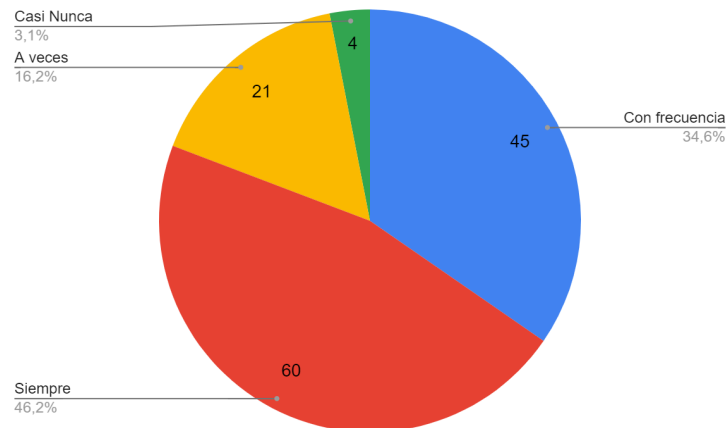
Figura 31. Existen señalamientos para proteger mi seguridad dentro y fuera de la empresa



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

46% consideran que las instalaciones donde desempeñan sus actividades siempre son adecuadas, 34% con frecuencia, 16% a veces y 3% casi nunca.

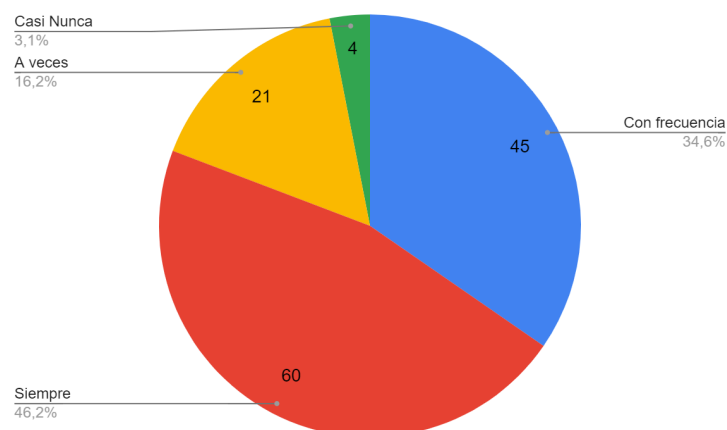
Figura 32. Las instalaciones donde desempeño mis actividades son adecuadas.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

46% consideran que los espacios de descanso siempre son adecuados, 34% con frecuencia, 16% a veces y 3% casi nunca.

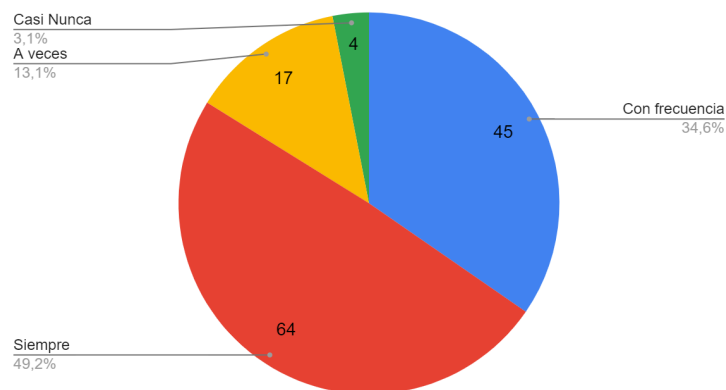
Figura 33. Los espacios de descanso son adecuados



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

49% siempre se siente seguro dentro de las instalaciones de la empresa, 34% con frecuencia, 13% a veces y 3% casi nunca.

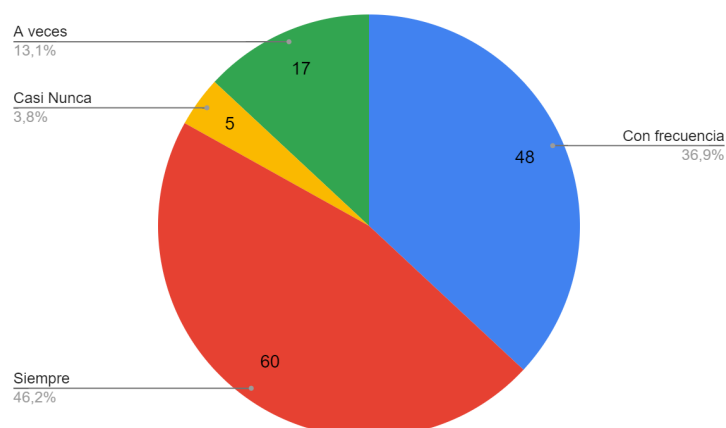
Figura 34. Me siento seguro dentro de las instalaciones de la empresa.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

46% siempre cuentan con herramientas necesarias para desempeñar sus actividades, 36% con frecuencia, 13% a veces y 3% casi nunca.

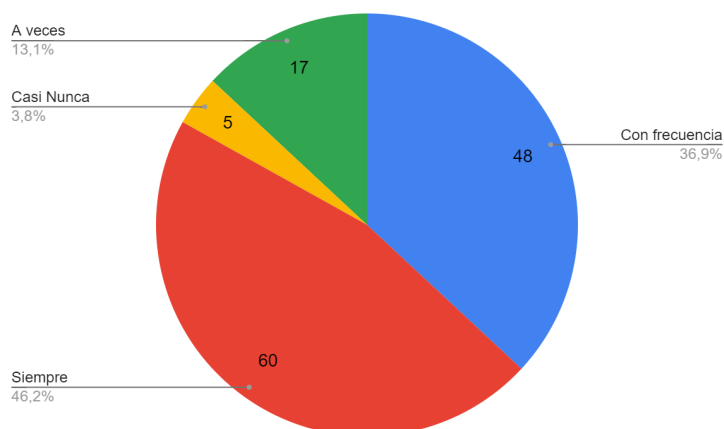
Figura 35. Cuento con herramientas necesarias para desempeñar mis actividades.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

46% siempre comparte su espacio de trabajo con alguien más, 36% con frecuencia, 13% a veces y 3% casi nunca.

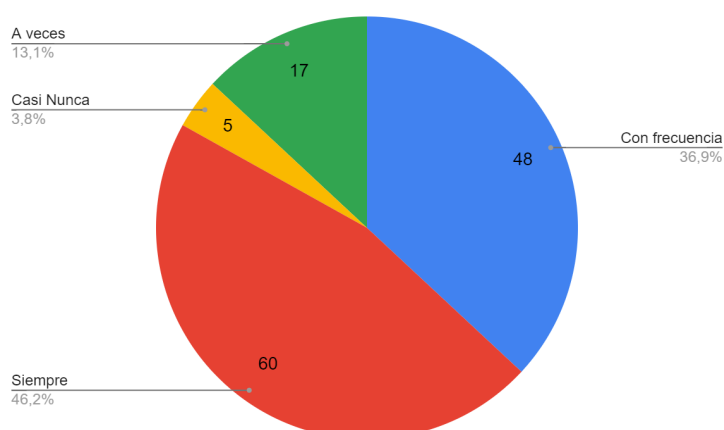
Figura 36. El espacio de trabajo lo comparto con alguien más.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

46% consideran que sus compañeros y jefes siempre respetan su espacio de trabajo, 36% con frecuencia, 13% a veces y 3% casi nunca.

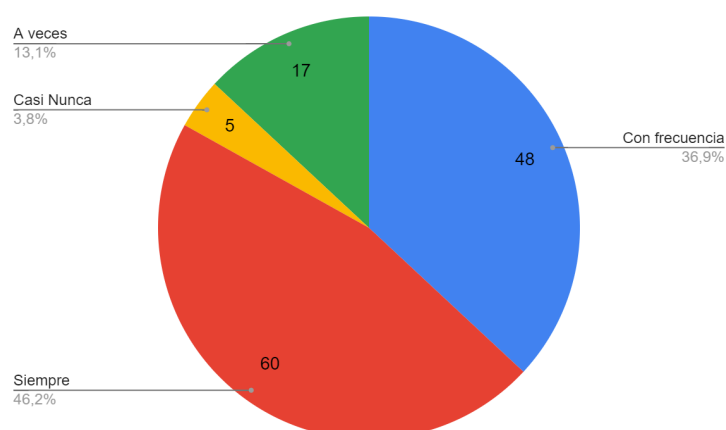
Figura 37. Mis compañeros y jefes respetan mi espacio de trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

46% mantienen siempre limpias y en orden sus áreas de trabajo, 36% con frecuencia, 13% a veces y 3% casi nunca.

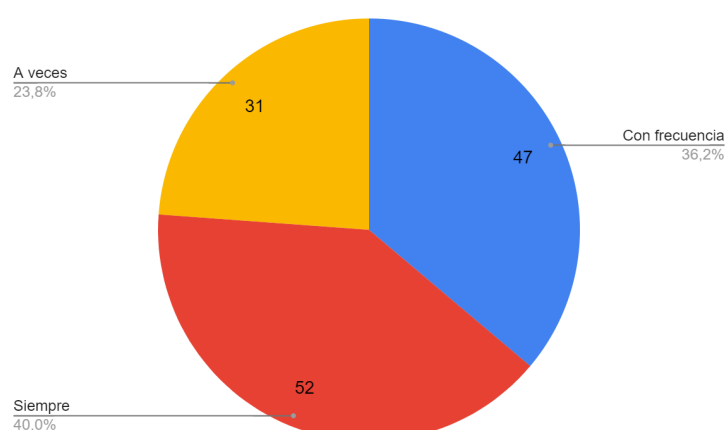
Figura 38. Las áreas de trabajo se mantienen limpias y en orden



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

40% siempre se siente satisfecho con pertenecer a la empresa, 36% con frecuencia y 23% a veces.

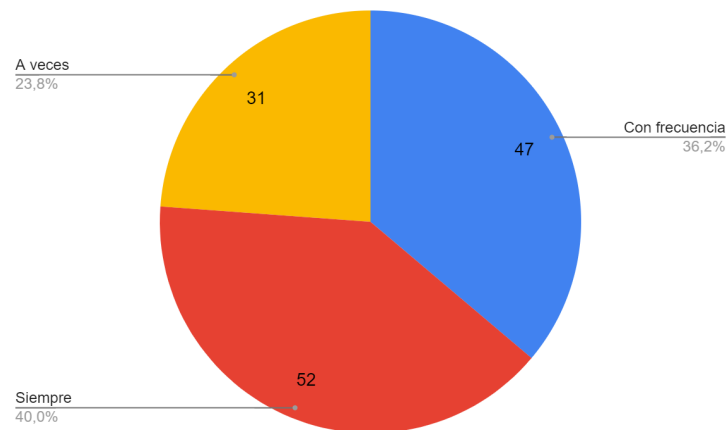
Figura 39. Me siento satisfecho con pertenecer a la empresa



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

40% percibe que siempre lo toman en cuenta para tomar decisiones que afecten sus actividades dentro de la empresa, 36% con frecuencia y 23% a veces.

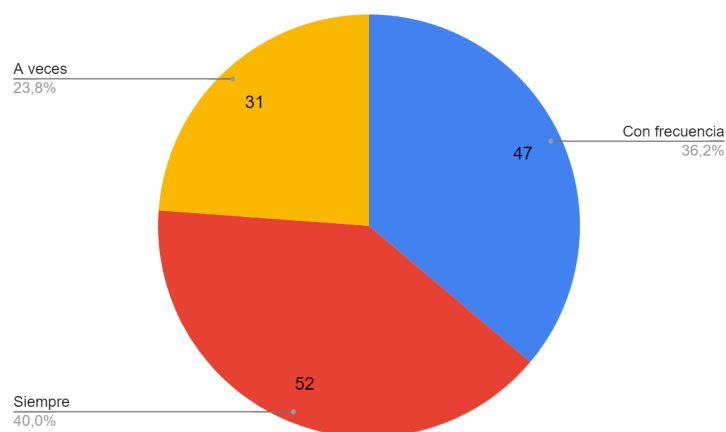
Figura 40. Me toman en cuenta al tomar decisiones que afecten mis actividades dentro de la empresa



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

40% siempre se sienten satisfechos con las actividades que realizan en su puesto de trabajo, 36% con frecuencia y 23% a veces.

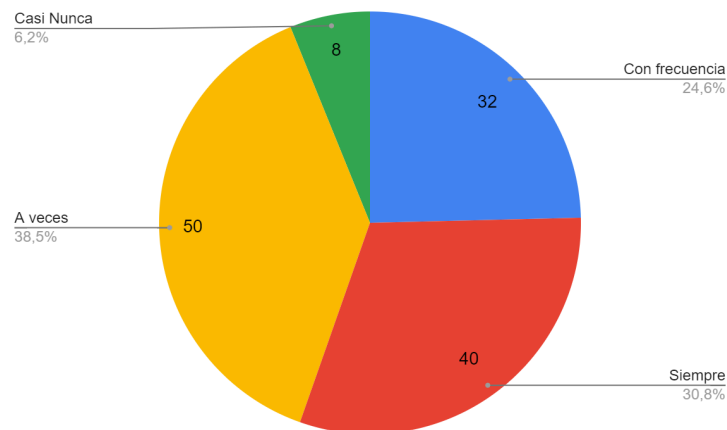
Figura 41. Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

38% a veces se identifican con la filosofía de la empresa, 30% siempre, 24% con frecuencia y 6% casi nunca.

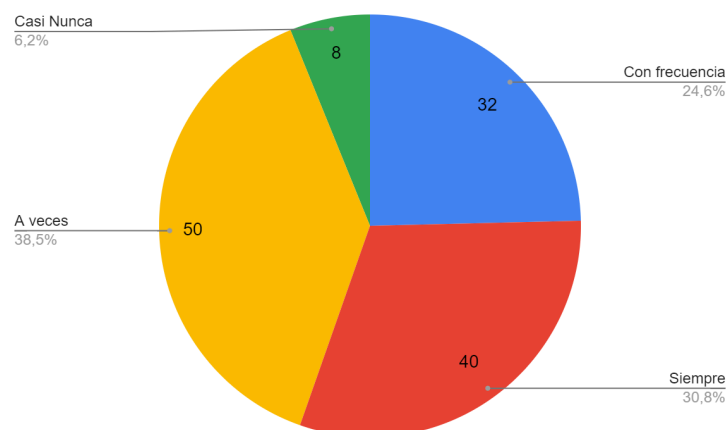
Figura 42. Me siento identificado con la filosofía de la empresa.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

38% a veces les gusta la manera en la que se desarrollan sus actividades, 30% siempre, 24% con frecuencia y 6% casi nunca.

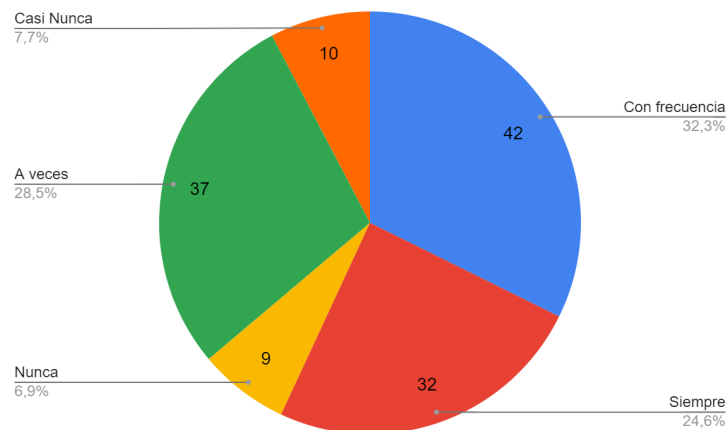
Figura 43. Me gusta la manera en la que se desarrollan mis actividades



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

32% con frecuencia consideran que su trabajo es apreciado y sus opiniones escuchadas, 28% a veces, 24% siempre, 7% casi nunca y 6% nunca.

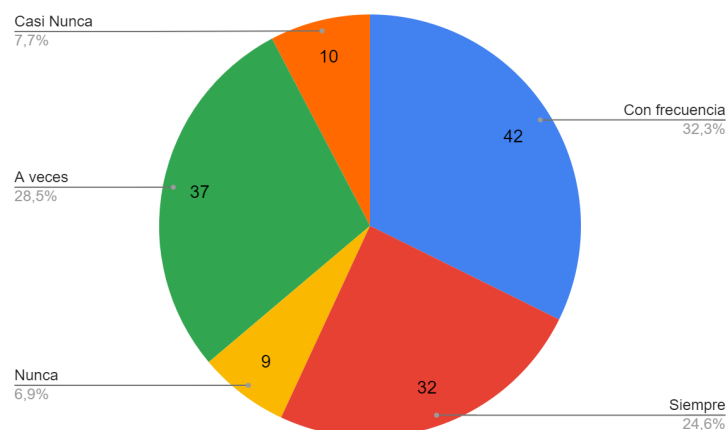
Figura 44. Mi trabajo es apreciado y mis opiniones son escuchadas



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

32% con frecuencia se sienten orgullosos de trabajar en esta empresa, 28% a veces, 24% siempre, 7% casi nunca y 6% nunca.

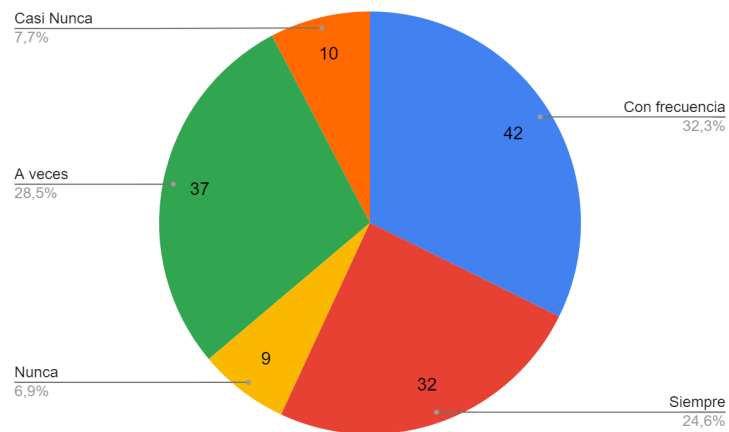
Figura 45. Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.

32% sienten que con frecuencia todos trabajan por igual para cumplir con los objetivos, 28% a veces, 24% siempre, 7% casi nunca y 6% nunca.

Figura 46. Siento que todos trabajamos por igual para cumplir los objetivos



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos del instrumento.