



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE PSICOLOGIA**

**MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO
DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

CASO DE ESTUDIO

**CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS NIVELES DE
MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

AUTOR

SHIRLEY GABRIELA CHILAN CHOEZ

GUAYAQUIL

2025

CERTIFICADO DE SIMILITUD



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

CHILAN CHOEZ SHIRLEY CASO DE ESTUDIO BORRADOR 7

6%
Textos sospechosos

6% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
2% entre las fuentes mencionadas
3% idiomas no reconocidos (ignorado)
10% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

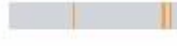
Nombre del documento: CHILAN CHOEZ SHIRLEY CASO DE ESTUDIO BORRADOR 7.docx
ID del documento: 8ec812ce9a3fb9f3fad22d463c84897b3598f5ca
Tamaño del documento original: 630,85 kB

Depositante: Adrian Camacho Dominguez
Fecha de depósito: 18/8/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 18/8/2025

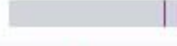
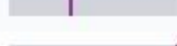
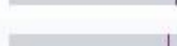
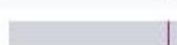
Número de palabras: 6139
Número de caracteres: 43.685

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 www.ulvr.edu.ec https://www.ulvr.edu.ec/wp-content/uploads/2024/10/Formato-Caso-de-Estudio-1-1.docx 1 fuente similar	3%		Palabras idénticas: 3% (160 palabras)
2	 www.scielo.org.co https://www.scielo.org.co/pdf/hl/v15n1/1794-4449-v15-01-00.pdf 8 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (110 palabras)
3	 Documento de otro usuario #67490 Viene de otro grupo 7 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (102 palabras)
4	 Documento de otro usuario #010e47 Viene de otro grupo 6 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (101 palabras)
5	 dx.doi.org El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo ... https://dx.doi.org/10.46377/revistas.u210.3524 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (81 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 www.scielo.org.co https://www.scielo.org.co/pdf/hn/v30n36/0121-5051-hn-30-76-3.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	 hdl.handle.net Clima laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro estético... https://hdl.handle.net/20.500.13032/19083	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (16 palabras)
3	 www.scielo.org.co https://www.scielo.org.co/pdf/hl/v15n1/1794-4449-v15-01-00.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)
4	 rediluday.mx Diseño de la estructura organizacional de la empresa "Siys Medical" https://rediluday.mx/080/handle/123456789/4026	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
5	 dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo/8300060.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	 https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_scientia/articulo/download/358/505/2088
2	 https://rta.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/articulo/view/1144/761
3	 https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16508/1/UDLA-EC-TMDEGES-2024-12.pdf
4	 https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/15664/teorias-de-la-motivacion-aplicacion-prctica.pdf
5	 https://dilemascontemporaneoseduacionpolitica.yvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/4034/3937

Firmado electrónicamente por:
ADRIAM CAMACHO DOMINGUEZ
Validar únicamente con FirmaRC

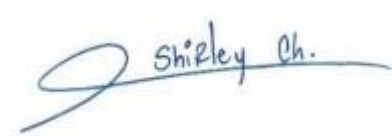
ii

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado Shirley Gabriela Chilán Choez, declaro bajo juramento, que la autoría del presente Caso de Estudio, **Clima laboral y su incidencia en los niveles de motivación de los trabajadores**, corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Shirley Ch.", with a stylized flourish at the beginning.

Firma:

SHIRLEY GABRIELA CHILÁN CHOEZ
C.I. 0931722482

ÍNDICE

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
Objetivos de la investigación.....	2
Objetivo general	2
Objetivos específicos.....	2
Preguntas de investigación	2
Descripción del tipo del caso asignado	2
ANÁLISIS	4
Referente teórico	4
Factores influyentes en el clima laboral	5
Antecedentes de estudio.....	5
Referentes conceptuales.....	6
Fundamentos metodológicos	10
Resultados de las encuestas con su análisis	11
Análisis general de la encuesta aplicada.....	16
PROPUESTA	17
CONCLUSIONES.....	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1 Personal administrativo	10
---------------------------------------	----

ÍNDICE FIGURAS

FIGURA 1 Comunicación dentro del equipo de trabajo	11
FIGURA 2 Rol y responsabilidades dentro de la organización	12
FIGURA 3 Nivel de apoyo	12
FIGURA 4 Actitud de liderazgo	13
FIGURA 5 Nivel general de satisfacción	13
FIGURA 6 Condiciones físicas	14
FIGURA 7 Identificado o parte importante de la organización	14
FIGURA 8 Motivación	15
FIGURA 9 Oportunidades de crecimiento	15
FIGURA 10 Taller Psicoeducativo	16

I. INTRODUCCIÓN

El presente caso de estudio se basa en identificar la percepción del clima laboral y la relación con los niveles de motivación de los trabajadores, mediante esta investigación podemos observar que dentro de estas captaciones existen muchos factores, que impiden el crecimiento de un buen clima laboral, entre los principales podemos mencionar; la comunicación dentro de la organización, el tipo de liderazgo, estructura y la distribución de trabajo a cada empleado, relación entre compañeros, crecimiento de desarrollo profesional y reconocimientos.

Las empresas a nivel global hoy en día se manejan mediante procesos que influyen mantener un buen ambiente laboral, muchas de ellas gestionan talleres que permiten fomentar una buena relación entre compañeros, y también con los empleadores. Cabe indicar que así como existen empresas que tratan de influir una buena relación entre sus trabajadores también existen compañías que no le toman mucha importancia a este tipo de procesos, sumando así una problemática para su crecimiento ya que muchos trabajadores al no sentirse motivados su nivel de productividad disminuye, sintiendo que no tienen sentido de pertenencia hacia la entidad a la que pertenecen.

En los últimos años las compañías ecuatorianas han analizado que trabajar en un buen ambiente laboral ayuda a el crecimiento tanto personal como empresarial, muchas compañías de nuestro país han tomado la iniciativa de trabajar bajo este tipo de estándares para mantener un buen ambiente, siendo esto un significado en donde los categorizan como una entidad que maneja respeto, confianza y una comunicación asertiva, muchas veces tratan de incentivar a sus colaboradores con diferentes beneficios. Para que así ellos puedan mantener una motivación y lograr los objetivos propuestos; puesto que si se manejara un ambiente negativo afectaría la calidad de trabajo y retención de talentos.

Como efecto, el caso de estudio está basado en identificar las falencias que actualmente persisten en un clima laboral dentro de una empresa, sabiendo que en la actualidad se han implementado muchos procesos que ayudan a contribuir para

que exista mayor motivación en los trabajadores y así mantener un buen ambiente laboral.

Objetivos de la investigación

Objetivo general:

Analizar la percepción del clima laboral y su relación con los niveles de motivación de los trabajadores dentro de una organización específica.

Objetivos específicos:

- Identificar los principales factores que influyen en la percepción del clima laboral.
- Evaluar los niveles de motivación de los trabajadores según su percepción del ambiente de trabajo.
- Proponer talleres para la mejora de la relación entre el tipo de clima laboral percibido y el nivel de motivación laboral.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los factores principales que influyen en la percepción del clima laboral?

¿Cómo evaluar los niveles de motivación en los trabajadores según la percepción del ambiente laboral?

¿Cómo la implementación de un taller puede influir para mantener una buena percepción del clima laboral y motivación entre los trabajadores?

Descripción del tipo del caso asignado.

Una empresa ubicada en Guayaquil, cuenta con aproximadamente 35 empleados distribuidos en diferentes áreas, para este caso se eligió las áreas administrativas, durante los últimos años la empresa ha presentado las siguientes problemáticas:

- Quejas frecuentes relacionadas con la comunicación interna; esto surge por la falta de claridad en los mensajes, la información desactualizada o incompleta, también puede ocurrir por la falta de retroalimentación y

nuevos conocimientos, también se da cuando la percepción de que la comunicación es unidireccional y no se valoran las opiniones de los empleados todo esto son elementos que desfavorecen una comunicación positiva.

- Trato desigual por parte de supervisores; la mayoría de veces los colaboradores pueden percibir que son tratados de manera desigual por parte de un superior, esto genera un ambiente tenso y desmotivador, los empleados pueden intuir que las decisiones se toman de manera preferencial y esto puede desarrollar falta de compromiso con la organización.
- Sobrecarga de trabajo; muchas de estas novedades se generan en diferentes áreas, la carga de trabajo puede ser excesiva esto crea estrés y fatiga en los empleados, esto se debe a varias situaciones como falta de personal, asignación de tareas adicionales sin aviso previo, etc. Cuando la carga de trabajo es demasiado alta los empleados pueden sentir que trabajan bajo una constante presión, la mayoría de veces afecta su bienestar físico y mental.
- Ausentismo para realizar actividades en equipo; cuando los colaboradores no asisten a reuniones o no participa en actividades en equipo puede generar una falta de cohesión grupal, esto puede llevar a tener malos entendidos, cometer errores y retrasos en proyectos; lo que puede significar una insatisfacción para la empresa.
- Falta de incentivos y oportunidades de crecimiento; esto puede ser un obstáculo significativo para la motivación y retención de los empleados, cuando un trabajador no se siente reconocido o valorado por los esfuerzos realizados, deja de tener interés en su trabajo y busca otras oportunidades.

II. ANÁLISIS

Referentes teóricos

Según (Ojeda & tobar, 2024) el interés de este estudio surge de que una entidad siempre se debe preocupar tanto del bienestar de sus negocios como por la fuerza laboral, interesarse por la situación de los trabajadores y su nivel de satisfacción laboral es importante ya que nos permite entender el clima laboral que existe, definido también como un conjunto de percepciones que los trabajadores tiene acerca del entorno en el que se encuentran, además es fundamental para la motivación y retención de talento humano, existen varias herramientas e indicadores que permiten medir el clima laboral: encuestas de satisfacción, entrevistas individuales, grupos focales, análisis de rotación de personal, tasa de ausentismo y evaluación de desempeño.

En muchas empresas el interés sobre el clima laboral nace según la percepción de cada mando alto que la dirige, una de estas percepción es la relación que hay con la rotación del personal y el ambiente laboral, la alta rotación de trabajadores puede ser un indicativo de problemas subyacentes en el clima organizacional, esta situación desencadena la necesidad de analizar cuidadosamente las distintas causas de afectación, proponer diferentes alternativas para la mejora de las condiciones de trabajo y proponerse como objetivo, reduciendo costos de contratación para así mantener un ambiente de trabajo saludable y con mayor productividad.

Según (Pimienta, 2024) el clima laboral surge de la idea que el ser humano vive en ambientes dinámicos y complejos, dado que las entidades están compuestas por personas, grupo y colectividades que generan diferentes comportamientos, esto afecta de manera directa al entorno. El clima también manifiesta como las empresas, en su conjunto, se diferencian unas de otras en cuanto a las conductas observadas dentro de ellas.

Factores influyentes en el clima laboral

Hace mención a cuestiones multifactorial donde intervienen una gran cantidad de elementos. Entre los mas destacados encontramos:

- Entorno de trabajo físico: calidad de instalaciones, ergonomía de entorno y disponibilidad de recursos necesarios.
- Cultura organizacional: filosofía, valores y normas que influyen en el comportamiento de una empresa.
- Liderazgo: relación entre supervisores y subordinados.
- Relaciones interpersonales: se manifiesta en las relaciones y el apoyo mutuo entre colegas.
- Retribución salarial: salario que reciben los empleados afecta directamente a su satisfacción y por lo tanto a su actitud y motivación a la hora de trabajar.
- Comunicación interna: la comunicación y resolución de conflictos internos son factores que tienen gran influencia sobre el entorno de trabajo.
- Oportunidad de desarrollo: la posibilidad e igualdad de crecimiento tambien es un factor crucial que influye en el clima laboral.

Según (Padovan, 2020) la motivación laboral comprende diferentes conceptos de la ciencia del comportamiento, como la psicología y la sociología, se le puede aplicar a empleados de cualquier nivel jerárquico. Permite saber acerca de que pondera un trabajador sobre su desempeño y que busca en él, un directivo debe conocer y aplicar diferentes técnicas de motivación que permitan mejorar la calidad de vida laboral. Cuando los trabajadores tienen un óptimo nivel de motivación dan mas de si mismos y se esfuerzan por alcanzar sus metas.

Antecedentes de estudio

Según (Orlando, 2023) la percepción de un clima laboral de los colaboradores de una empresa, se puede definir como una evaluación. En la actualidad se considera fundamental en los procesos de mejoramiento continuo en una entidad tomando en consideración la comunicación, relaciones interpersonales, satisfacción, entre otros. La característica de la percepción es captar el

comportamiento y a su vez el ambiente laboral busca la satisfacción de los colaboradores, el ambiente organizacional y oportunidad de nuevas habilidades para poder obtener el desarrollo positivo de los trabajadores hacia la empresa. Hay que tener en cuenta que la percepción puede variar de un individuo a otro porque cada persona tiene una forma diferente de percibir el mundo, también depende de diversos factores como: estado emocional, expectativas y factores individuales.

Según (Hernández, Guz, & Solís, 2024) El rendimiento de un colaborador está directamente relacionado con el entorno social, condiciones laborales y nivel de educación, entre otros; sin embargo los incidentes que afectan en la productividad de la organización son las faltas de asistencia de manera injustificada, permisos de forma rutinaria, dado que si esto se compara con la cultura organizacional de países subdesarrollados y países desarrollados por parte de los primeros el ser productivo y trabajar con eficiencia y efectividad es parte de la vida diaria, mas no un requisito para obtener un salario.

Según (Vergara, Duran, & López, 2020) los elementos claves dentro del entorno organizacional; es la carga de trabajo o tareas asignadas a los colaboradores, ya que esto influye de manera significativa en el bienestar psicológico. La parte emocional se basa en el trato que se da con los supervisores y compañeros de trabajo, puesto que, si no se da un trato adecuado, no se estaría formando un clima laboral positivo. Por esta razón un clima laboral y buen ambiente son factores importantes que, al momento de evaluar el rendimiento y la productividad, también estarían directamente relacionados con la salud mental y física del personal.

Referentes conceptuales

Nos comenta (Samaniego, 2021) La percepción consiste en cómo las personas perciben positivo o negativo el ámbito o medio en que se mueven, va mucho más allá de la sensación, impacto o emoción que comunican los sentidos.

Percepción. – En lo laboral se refiere a como los trabajadores valoran e interpretan su entorno de trabajo, esto incluye las relaciones entre ellos, la cultura

organizacional, así como las tareas y sus responsabilidades.

Organización Perceptiva. – se refiere a la forma en que las empresas o instituciones gestionan su estructura para alcanzar sus objetivos y metas. Esto implica la planificación, la dirección y control de recursos, una buena organización y procesos para realizar un desempeño eficiente y efectivo. También se refiere al conjunto de procesos mentales y cognitivos que permite dar sentido a la información sensorial que recibe del mundo exterior.

Un estudio realizado por (Pedraza Melo, 2018)La satisfacción laboral (SALA) es una variable relevante en el estudio de las organizaciones, porque se estima que refleja de manera importante el estado de bienestar del empleado con su trabajo.

En la literatura se ha encontrado que el estudio del ambiente laboral, también denominado clima organizacional, demuestra, a través del tiempo, el interés por estudiar este fenómeno complejo en tres niveles de valoración que van, desde su análisis por medio de las características de la organización (percepción del ambiente laboral);

En su estudio (Díaz-Morales, 2021) menciona que El clima laboral u organizacional es la satisfacción laboral o la actitud frente al propio trabajo y está basado en el valor que se atribuye al trabajo, así como en el equilibrio entre la cantidad de recompensas que se reciben y las que se cree que se debiera recibir

Ambiente laboral y productividad en las empresas. - El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada entidad, que afecta en el comportamiento de sus colaboradores. El desempeño de una empresa puede apreciarse y describirse por los miembros de la organización.

El ambiente laboral puede afectar directamente al rendimiento y la motivación de los trabajadores impactando en el compromiso con la empresa, a esto se le conoce como el conjunto de relaciones que se generan día a día entre los trabajadores y en su trato con la empresa, por esta razón brindar un ambiente laboral positivo se vuelve necesario porque un área de trabajo adecuada, agradable y estimulante permite conseguir un equipo de trabajo motivado que ofrece mayor productividad y compromiso a la empresa.

Según el estudio de (Pecina, 2023) La satisfacción laboral es un factor fundamental en cualquier organización exitosa, porque brinda la posibilidad de poder obtener resultados más allá de las capacidades de cada uno de los miembros del equipo.

Factores de evaluación del ambiente laboral. - El área de trabajo es lo primordial en cualquier organización, la actitud de cada colaborador hacia su espacio de trabajo sin duda esta relacionada con una buena estabilidad y confianza entre otras. La cooperación y una mayor colaboración entre los colaboradores, que depende de su puesto, ese resultado positivo o negativo incide en el desarrollo del ambiente de trabajo y la productividad de la empresa. Describen seis factores que son imprescindibles para el ambiente laboral: comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, satisfacción laboral y condiciones físicas.

(Macetas Porras, 2024) Comenta la comunicación organizacional ha pasado de ser una función operativa centrada en la eficiencia y la productividad, para convertirse en un elemento estratégico.

Comunicación laboral. - Se refiere al intercambio de información, ideas y mensajes entre los empleados, supervisores y directivos dentro de la organización. es un proceso fundamental para el funcionamiento eficiente de cualquier empresa ya que nos permite compartir información, conocimientos, coordinar tareas, resolver problemas, fomentar la colaboración y trabajo en equipo para mejorar así la productividad. La comunicación laboral puede ser formal o informal:

Formal: correos electrónicos, reuniones o informes.

Informal: conversaciones, chats, redes sociales internas.

(Cáceres-Lozano, 2023) Expone lo siguiente, la seguridad y salud en el trabajo es una prioridad para la Organización Internacional del Trabajo, ya que promueve la protección del trabajador.

Bienestar de los empleados. - hace énfasis al estado integral de salud mental, emocional y física, y social de las personas en su clima laboral. Una percepción positiva del ambiente laboral juega un papel fundamental en este aspecto, puesto que crea un entorno de trabajo en el que los colaboradores se

sienten escuchados, respetados y valorados. Cuando clima es favorable caracterizado por una buena comunicación, relaciones interpersonales saludables, reconocimiento al desempeño y condiciones laborales adecuadas se reducen significativamente los niveles de estrés, ansiedad y agotamiento profesional. Esto, a su vez, incrementa la motivación, el compromiso y la satisfacción general de los empleados, promoviendo no solo su productividad, sino también su calidad de vida dentro y fuera del trabajo.

(Valencia Franco, 2022) Menciona la felicidad en el trabajo es un concepto determinante en la organización de hoy; entre otras cosas, por estar dirigido a los colaboradores, considerados su activo más importante.

Condiciones de trabajo. - el área de trabajo lo es todo. Las condiciones del lugar de trabajo comprenden distintos factores; físicos, organizativos, contractuales y psicosociales que influyen directamente en la experiencia de los empleados. Esto incluye aspectos como la ergonomía del espacio (iluminación, ventilación, mobiliario cómodo), la claridad de las normas internas, la estabilidad del empleo, las jornadas laborales, la equidad en la distribución de tareas y la existencia de mecanismos de prevención de riesgos laborales. Un entorno seguro, ordenado y bien estructurado no solo favorece la eficiencia y el rendimiento, sino que también impacta de forma positiva en el estado de ánimo, la motivación y la salud física y mental de los empleados. Cuando las condiciones son óptimas, el oficio se convierte en una experiencia satisfactoria; contrario, a unas condiciones deficientes pueden generar descontento, ausentismo, una alta rotación del personal, etc. Desde la comodidad de tu silla hasta las reglas del juego, todo suma. Un buen espacio de trabajo, políticas claras y la seguridad laboral pueden hacer que tu día a día en la empresa sea un gusto en lugar de un suplicio.

motivación laboral. - es el conjunto de razones internas y externas que impulsan a un empleado a realizar sus tareas con entusiasmo, compromiso y eficiencia, se busca alcanzar objetivos tanto personales como organizacionales. Se influye por diferentes factores, como el reconocimiento, las condiciones de trabajo y las oportunidades de crecimiento.

(Ruiz, 2023) Menciona que el desempeño laboral es un sistema integrado que

permite la ejecución de las actividades de manera efectiva, direccionado hacia el éxito de la empresa por medio de actividades que ejercen valor para la organización.

La importancia de la motivación para el desempeño organizacional. - radica en su capacidad para impulsar la productividad, la eficiencia y el compromiso de los trabajadores. Cuando los trabajadores están motivados, se sienten más involucrados con los objetivos impuestos por la empresa, lo que se traduce en mejores resultados, menor rotación de personal y un clima laboral más positivo.

Fundamentos metodológicos

Para lograr un diagnóstico utilizaremos el método de investigación cuantitativo a través de la técnica de la encuesta con preguntas opcionales y cerradas a cierta cantidad de colaboradores, con esta indagación nos permitirá establecer la situación actual de cómo se encuentra el clima laboral y la motivación entre el personal de la entidad, con el fin de saber si los trabajadores están conforme con el entorno en el que se encuentran la mayor parte de su tiempo. La empresa x, está compuesta por 35 empleados de los cuales 20 serán encuestados que pertenecen a las áreas administrativas y están dividido de la siguiente manera.

Tabla 1

Personal administrativo de la empresa

Departamento administración	• 1 gerente • 1 secretaria
Departamento contable	• 1 contador • 1 asistente contable
Departamento de compras	• 1 jefe de compra • 1 auxiliar de compras
Departamento de digitación	• 2 digitadores
Departamento de cobranzas	• 1 jefe de cobranzas • 2 auxiliar de cobro
Departamento de inventario	• 2 auxiliar de inventario

Coordinación General	• 1 coordinadora • 1 asistente
Área de Planillaje	• 2 planillador
Departamento comercial	• 1 jefe comercial • 2 auxiliares
Total	20

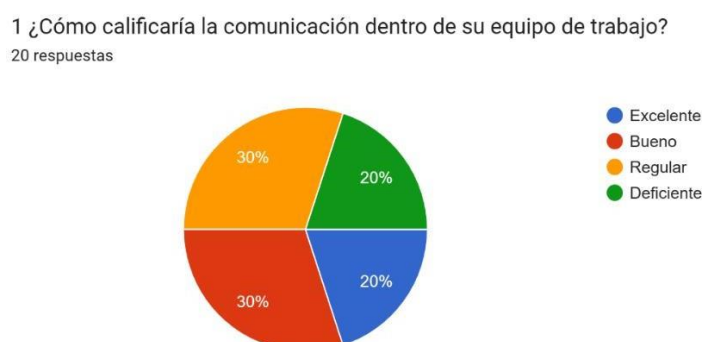
Fuente: Datos internos de la empresa.
Elaborado por: Chilán (2025).

Resultados de las encuestas con su análisis.

Pregunta 1.-

FIGURA 1

Comunicación dentro del equipo de trabajo



Elaborado por: Chilán (2025).

De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: El 30% calificaron que la comunicación dentro de equipo de trabajo es buena, a diferencia del otro 30% respondieron que es regular, obteniendo un 20% donde indicaron que la comunicación entre los trabajadores es deficiente y el otro 20% indico que es excelente.

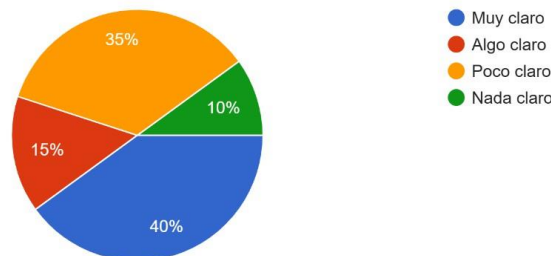
Pregunta 2.-

FIGURA 2

Rol y responsabilidades dentro de la organización

2 ¿Qué tan claro le resulta su rol y sus responsabilidades dentro de la organización?

20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: El 40% optó que su rol y sus responsabilidades dentro de la organización eran muy claro, al igual que un 15% indicó que estaba algo claro, siguiendo un 35% que respondió que estaba poco claro y un 10% mencionó que su rol y sus responsabilidades no estaban nada claro.

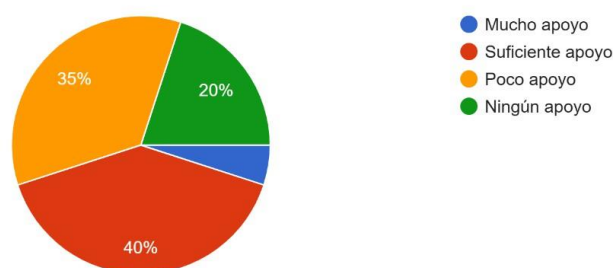
Pregunta 3.-

FIGURA 3

Nivel de apoyo

3 ¿Qué nivel de apoyo recibe por parte de sus supervisores inmediatos?

20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: El 40% indicó que recibe suficiente apoyo por parte de sus supervisores inmediatos, al igual que el 5% que indicó que recibe mucho apoyo, a diferencia del 35% que se refirió a que recibe poco apoyo por parte de los supervisores, y un 20% hace referencia que no tiene ningún tipo de apoyo.

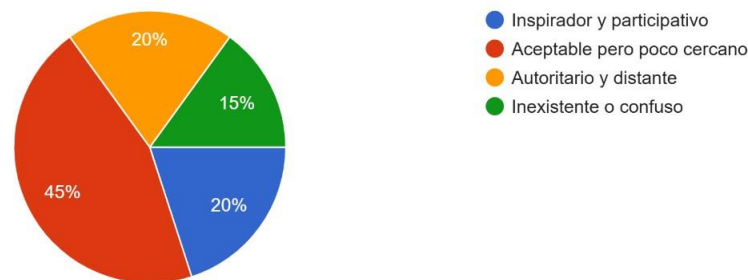
Pregunta 4.-

FIGURA 4

Actitud de liderazgo

4 ¿Cómo considera la actitud del liderazgo dentro de la organización?

20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: El 45% indicó que la actitud de liderazgo dentro de la organización es aceptable pero poco cercana, y un 20% refirió que es inspirador y participativo, dando como porcentaje del 15% que lo considera inexistente o confuso y un 20% autoritario y distante.

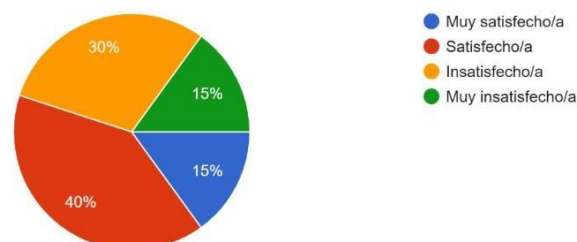
Pregunta 5.-

FIGURA 5

Nivel general de satisfacción

5 ¿Cuál es su nivel general de satisfacción con su ambiente laboral?

20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: Un 40% nos refirió que su nivel de ambiente laboral en el área de trabajo es satisfactorio, el 15% nos indicó que está muy satisfecho, lo opuesto del otro 15% que indicó que está muy insatisfecho dentro del entorno en el que se encuentra, a diferencia de un 30% que está insatisfecho.

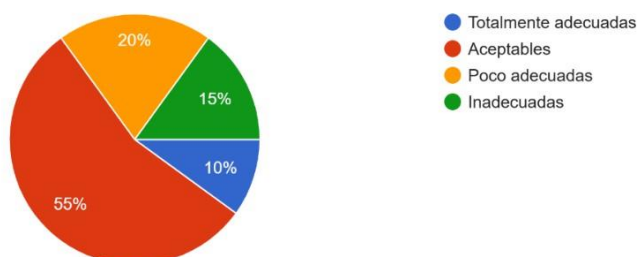
Pregunta 6.-

FIGURA 6

Condiciones físicas

6 ¿Considera que las condiciones físicas (espacio, iluminación, equipos) en su lugar de trabajo son adecuadas?

20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: el 55% de los trabajadores indicaron que las condiciones del lugar de trabajo son aceptables, seguido de un 20% que se refirió a que están poco adecuadas, un 10% indicó que están totalmente adecuada, opuesto al otro 15% que menciono que se encuentran en condiciones inadecuadas.

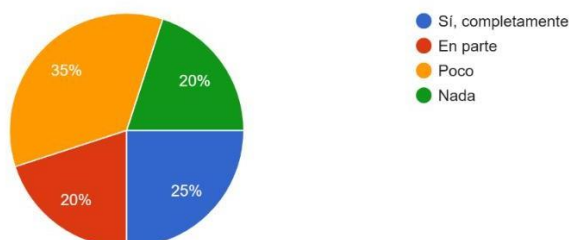
Pregunta 7.-

FIGURA 7

Identificado o parte importante de la organización

7 ¿Se siente identificado/a y parte importante de la organización?

20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

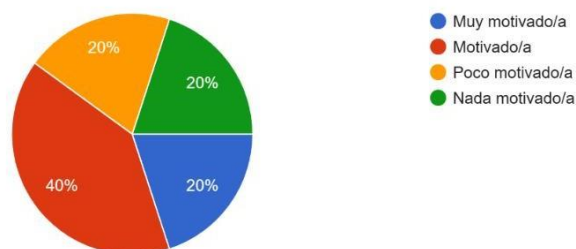
De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: un 25% está completamente identificado con la organización y un 20% está en parte, obteniendo también un 35% que indica que está poco identificado, quedando un 20% de personal que no se siente nada identificado ni parte importante de la organización.

Pregunta 8.-

FIGURA 8

Motivación

8 ¿Qué tan motivado/a se siente para asistir a su trabajo diariamente?
20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

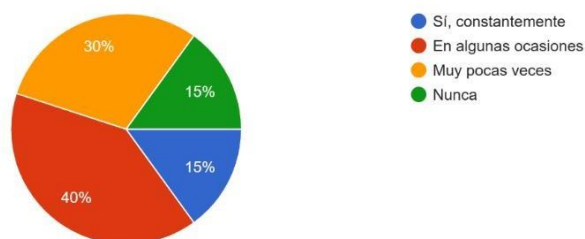
De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: se considera que el 40% se siente motivado para asistir a su trabajo diariamente, al igual que un 20% indico que esta muy motivado, quedando dos 20% que se sienten poco y nada motivado.

Pregunta 9.-

FIGURA 9

Oportunidades de crecimiento

9 ¿La empresa le ha brindado oportunidades para crecer profesionalmente?
20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

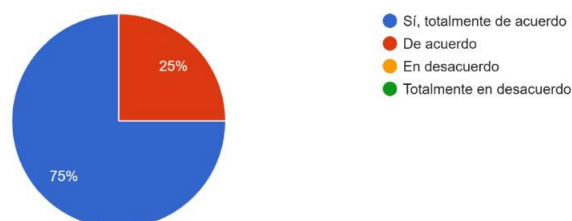
De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: menos de la mitad de los encuestados que corresponden a un 40% respondieron que en algunas ocasiones si le han brindado oportunidad de crecimiento, seguido de un 30% que respondió que muy pocas veces se los ha considerados, un 15% nos indica que, si tuvieron oportunidad, contrario al otro 15% en donde se observa que nunca se le ha brindado oportunidad.

Pregunta 10.-

FIGURA 10
Taller Psicoeducativo

10 ¿Considera que un taller psicoeducativo ayudaría a mejorar el ambiente laboral en su lugar de trabajo?

20 respuestas



Elaborado por: Chilán (2025).

De los 20 empleados encuestados respondieron de la siguiente forma: en conclusión, a la encuesta la mayoría de los trabajadores que corresponden a un 75% indicaron que si estarían totalmente de acuerdo en participar en un taller psicoeducativo para mejorar el entorno laboral, de igual forma el otro 25% que indico que estaba de acuerdo.

Análisis general de la encuesta aplicada

A través del estudio de caso, se examino el estado actual de esta empresa, se pudo recolectar información mediante la encuesta realizada, basándose en 10 preguntas significativas en las que se puede observar las siguientes respuestas; se evidencia una deficiencia significativa en lo que tiene que ver con comunicación, liderazgo, motivación, claridad de roles y apoyo por parte de supervisores, así como una baja identificación con la organización. Además, se destaca una percepción baja respecto a las oportunidades de crecimiento y las condiciones físicas del lugar de trabajo; mediante este diagnostico damos por seguro que la implementación de una serie de talleres psicoeducativos puede mejorar de muchas maneras el estado en el que se encuentra, el objetivo de los diferentes talleres es fortalecer el clima laboral, mejorar la comunicación, y fomentar la motivación para que de esta manera la organización pueda cumplir sus metas. Esta propuesta responde también al interés y disposición mostrada por los colaboradores a participar activamente en este proceso de mejora, ya que en la última pregunta se obtuvo una respuesta positiva.

III. PROPUESTA

Tema: Talleres psicoeducativos para mejorar el clima y motivación laboral en empresas.

Objetivo general:

Diseñar e implementar talleres psicoeducativos dirigidos hacia la mejora de el clima laboral y los niveles de motivación en los colaboradores de una empresa de la ciudad de guayaquil

Objetivos específicos:

- Fortalecer el sentido de pertenencia y desarrollo profesional dentro de la organización.
- Fomentar la comunicación asertiva y el liderazgo participativo dentro del entorno laboral.
- Disminuir factores psicosociales negativos como; la desmotivación y el ausentismo laboral.

Impacto de la propuesta/justificación

El taller tendrá impacto directo en el rendimiento de los colaboradores, reducción del estrés organizacional y en la construcción de ambientes laborales más saludables. Los beneficiarios directos serán los trabajadores de la organización, y de manera indirecta buscando que la propuesta pueda replicarse en otras organizaciones locales.

Además, la propuesta también aporta al campo de las ciencias psicológicas al aplicar principios de la motivación intrínseca, liderazgo emocional y teorías del comportamiento laboral en contextos organizacionales.

Estructura de los talleres

Cada taller tendrá una duración de entre 1 y 2 horas esto va a depender del tamaño del grupo. Se recomienda una frecuencia quincenal o mensual para así facilitar la aplicación práctica de lo aprendido.

MÓDULO 1:

Comunicación Asertiva y Liderazgo Positivo

Objetivo:

Fortalecer las habilidades de comunicación y promover estilos de liderazgo estos basados en la empatía, participación y respeto.

Contenidos:

- Comunicación asertiva en el entorno laboral.
- Técnicas de escucha activa y retroalimentación constructiva.
- Liderazgo participativo.

Metodología:

- Dinámicas de role-play.
- Análisis de casos reales de la comunicación interna.

Taller 1: “Hablamos para Conectar”

Se desarrollan habilidades de comunicación asertiva entre colaboradores.

Materiales a utilizar:

Cartulinas, plumones, tarjetas de frases, pizarra o papelógrafo.

Actividades a realizar:

- **Dinámica de roles:** En parejas, uno asume el rol de jefe y otro de colaborador. Simulan una situación laboral conflictiva y luego se invierten los roles.
- **Semáforo de la comunicación:** Cada participante escribe ejemplos de frases empezando desde las agresivas, pasivas y asertivas, y las clasifica en un semáforo (rojo, amarillo y verde).
- **Cierre reflexivo grupal:** ¿Qué aprendí sobre mi forma de comunicarme?

Resultados esperados:

- Mejorar en la calidad de la interacción entre los colaboradores.
- Tener mayor cohesión entre líderes y equipos de trabajo.

MÓDULO 2:

Motivación Personal y Reconocimiento Laboral

Objetivo:

Fomentar la motivación y el desarrollo profesional de colaboradores mediante herramientas de reconocimiento y autorreflexión.

Contenidos:

- Identificación de metas personales y profesionales.
- Estrategias de reconocimiento y refuerzo positivo.

Metodología:

- Se utilizarán dinámicas reflexivas, actividades prácticas y grupales
- Promover la interacción entre los participantes mediante trabajos en parejas o equipos pequeños

Taller 2: “Mi Propósito en Acción”

Conectar a los trabajadores con sus metas personales y profesionales.

Materiales a utilizar:

Cartulinas, plumones, tarjetas adhesivas.

Actividades a realizar:

- **Caja de reconocimientos:** Cada participante escribe un mensaje de agradecimiento o reconocimiento a un compañero. Se colocan en una caja y

se sortean.

- **Mapa de Metas:** Construcción de un mapa visual con objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- **Carta al Futuro:** Los participantes escriben una carta a su "yo del futuro" con compromisos y aspiraciones.

Resultados esperados:

- Fortalecimiento del sentido de propósito individual y profesional, conectando las metas personales con el rol dentro de la organización.
- Compromiso con el desarrollo profesional, mediante el establecimiento de compromisos escritos y la reflexión sobre el crecimiento a futuro dentro y fuera de la empresa.

MÓDULO 3:

Gestión del estrés y equilibrio laboral y personal

Objetivo:

Estrategias prácticas para manejar el estrés, fomentando el autocuidado y promover una mejor organización del tiempo de los colaboradores.

Contenidos:

- Identificación de fuentes que generen estrés laboral
- Técnicas de manejo de estrés (respiración y pausas activas)

Metodología:

- Técnicas de relajación guiada
- Ejercicios de planificación de tiempos

Taller 3: “Respira y Avanza”

Materiales a utilizar:

Hojas de trabajo, sillas cómodas, reproductor de audio

Actividades a realizar:

- **Mapa de estrés:** Cada participante identifica y dibuja las situaciones laborales que más le estresan.
- **Caja de herramientas antiestrés:** Se entregan tarjetas con estrategias breves (respirar, caminar, estirarse, delegar tareas, entre otras.) y cada persona arma su propia “caja”.

- **Mindfulness guiado:** Ejercicio breve de atención plena (respiración o visualización).

Resultados esperados:

- Disminución de niveles de estrés entre los colaboradores.
- Mayor autorregulación emocional.
- Mejor planificación y gestión del tiempo laboral.

MÓDULO 4:

Trabajo en Equipo y Cohesión Grupal

Objetivo:

Fomentar relaciones colaborativas, para mejorar la integración entre equipos y desarrollar habilidades para la resolución de conflictos.

Contenidos:

- Importancia del trabajo en equipo.
- Confianza y cooperación en grupos.
- Resolución de conflictos y toma de decisiones colectivas.

Metodología:

- Juegos colaborativos.
- Dinámicas de resolución de retos en grupo.
- Espacios de reflexión y feedback grupal.

Taller 4: “Juntos Somos Más Fuertes”

Materiales a utilizar:

Cinta adhesiva, papelógrafos, cronómetro, materiales reciclables (para construir estructuras).

Actividades a realizar:

- **Misión Imposible:** En grupos, deben resolver un reto (ej. construir una torre con materiales reciclados en 15 minutos) para fomentar trabajo en equipo.
- **Tejiendo Confianza:** Se utiliza un ovillo de lana para formar una red entre los

compañeros y compartir un aspecto positivo de trabajar juntos.

- **Resolviendo Juntos:** Se presenta un conflicto simulado que el grupo debe resolver colectivamente.

Resultados esperados:

- Mayor cohesión y cooperación grupal.
- Mejora en la dinámica de resolución de problemas.
- Disminución del aislamiento y el ausentismo.

IV. CONCLUSIONES

A partir del estudio realizado acerca de la percepción del clima laboral y la relación con los niveles de motivación de los colaboradores, se puede concluir que se cumplieron los objetivos específicos planteados. Se pudo identificar los factores principales que influyen en la percepción del clima laboral, en la cual destaca la comunicación interna, el liderazgo, el reconocimiento del esfuerzo y las condiciones del entorno como elementos claves que estos inciden de manera directa en cómo los empleados valoran su ambiente de trabajo.

Por otro lado, se evidenció que los niveles de motivación laboral están estrechamente relacionados con la percepción que los colaboradores tienen del clima organizacional. Aquellos empleados que consideran que, si existe un ambiente con respeto, apoyo y claridad en los roles, tienden a mostrar mayor productividad, compromiso y satisfacción en sus tareas. Al contrario de una percepción negativa del ambiente, especialmente cuando hay deficiencias en la comunicación o falta de reconocimiento, contribuye a una baja motivación, desinterés y ausentismo.

Los resultados obtenidos nos permiten proponer una serie de talleres psicoeducativos estos orientados a fortalecer aspectos como la comunicación efectiva, la gestión emocional, el trabajo en equipo y el liderazgo empático. Todas las intervenciones pueden ser aplicadas en distintas áreas, en este caso principalmente están las áreas administrativas de la empresa, donde se identificaron mayores niveles de desmotivación, realizamos esto con el fin de generar un impacto positivo y sostenible en la dinámica laboral.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

al., C.-L. e. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 97.

<https://pesquisa.bvsalud.org/gim/resource/enauMartinsNetoViviana/biblio-1552753>

Cáceres-Lozano, L. F., Acevedo-Cárdenas, J. A., Barrios-Martínez, V. A., Romero- Salinas, L. A., Pérez-Peña, A. G., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista investigación en salud Universidad de Boyacá*, 10(1), 94-111.

<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742>

Díaz-Morales, D. R. (2021). Clima laboral en empresas públicas y privadas de Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 246 .

Díaz-Morales, D. R. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional De Investigación En Ciencias Sociales*, 17(2)

¹.<https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1079>

Díaz-Morales, D. R. (2021). Clima laboral en empresas públicas y privadas de Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 17(2).
<http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1079>

Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. D. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26).

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v13n26/2007-7467-ride-13-26-e039.pdf>

Hernández, E. M., Guz, E. A., & Solís, E. P. (30 de 06 de 2024). *Arte revsita tecnológica ESPOL*. Obtenido de <https://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1144/761>

Macetas Porras, M. N.-M. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional: Impulsores del desempeño laboral. *Revista Espacios*, 108.

Macetas Porras, M. N.-M. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional: Impulsores del desempeño laboral. *Revista Espacios*, (108).
[https://www.bing.com/search?q=Estrategias%20de%20comunicaci%C3%B3n%20y%20compromiso%20organizacional%3A%20Impulsores%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral%20Macetas%20Porras%2C%20M.%20N.-M.%20\(2024\)&safeSearch=strict&form=METAWWW](https://www.bing.com/search?q=Estrategias%20de%20comunicaci%C3%B3n%20y%20compromiso%20organizacional%3A%20Impulsores%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral%20Macetas%20Porras%2C%20M.%20N.-M.%20(2024)&safeSearch=strict&form=METAWWW)

Macetas Porras, M. N.-M. y Carhuanchu-Mendoza, I. M. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional: Impulsores del desempeño laboral. *Revista Espacios*, Vol. 45 (Nº 05). DOI: 10.48082/espacios-a24v45n05p08. <https://www.revistaespacios.com/a24v45n05/a24v45n05p08.pdf>

Macetas Porras, M. N., & Carhuanchu-Mendoza, I. M. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional: Impulsores del desempeño laboral.

Revista Espacios, 45(5), 106-119. <https://ve.scielo.org/pdf/espacios/v45n5/0798-1015->

[espacios-45-05-106.pdf](#)

Ojeda, M., & tobar, C. (2024). *Repositorio digital universidad de las Americas* .

Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16508/1/UDLA-EC->

[TMDEGES-2024-12.pdf](#)

Ojeda, M., & tobar, C. (2024). *Repositorio digital universidad de las Americas*

[https://l.meta.ai/?u=https%3A%2F%2Fdspace.udla.edu.ec%2Fbitstream%2F33000%2F16508%2F1%2FUDLA-EC-TMDEGES-2024-12.pdf&h=AT2x7G30_NAvzv6_dUxv-](https://l.meta.ai/?u=https%3A%2F%2Fdspace.udla.edu.ec%2Fbitstream%2F33000%2F16508%2F1%2FUDLA-EC-TMDEGES-2024-12.pdf&h=AT2x7G30_NAvzv6_dUxv-ZtI3RZNaw7RmPc3cots7Wba8aYSJcGMWUKj4dINh-mZPbexi83gEeTWShRKUM9zlxP_LEjBZpZCKT2YH3XA3kdUd3wITal-5qi8EuzU5rEO1G4lhXYNL_po5gR5D5tPA)

[00](#)

[%2F16508%2F1%2FUDLA-EC-TMDEGES-2024-](#)

[12.pdf&h=AT2x7G30_NAvzv6_dUxv-](#)

[_ZtI3RZNaw7RmPc3cots7Wba8aYSJcGMWUKj4dINh-](#)

[mZPbexi83gEeTWShRKUM9zlxP_LEjBZpZCKT2YH3XA3kdUd3wITal-](#)

[5qi8EuzU5rEO1G4lhXYNL_po5gR5D5tPA](#)

Orlando, M. M. (30 de 08 de 2023). *ULEAM*. Obtenido de https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/download/358/505/2088

Padovan, I. (2020). *Biblioteca Digital UNCUYO*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf.

Pecina, M. A. G., & Gutiérrez-Ortiz, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524/3478>

Pecina, M. A.-O. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Revista Dilemas Contemporáneos* , 4.

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 92 .

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.

<https://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/2205>

Pimienta, D. A. (30 de 04 de 2024). Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4024/3937>

Samaniego, C. y. (2021). Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario. *Revista Publicando (RPPH)*, 48

Vergara, L. S., Duran, A. d., & López, A. E. (2020). *Cecar*. Obtenido de

<https://repositorio.cecar.edu.co/server/api/core/bitstreams/5f5d2448-2036-4ce9-ab8e-80b1fcd8fba1/content>

Valencia, J. A. C., & García, P. S. (2021). Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario. *Revista Publicando*, 8(28), 47-58.

<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2147/2297>

Valencia Franco, E. J., & Castaño González, E. J. (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. *Investigación y desarrollo*, 30(2), 191-218.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-32612022000200191&script=sci_arttext