



Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Administración de Empresas

Clima laboral como indicador de estabilidad laboral en el área de mercadeo y promociones en la Industria de Calzado en la Ciudad de Guatemala

(Artículo Científico – Trabajo de graduación)

Raysa Odilia Gramajo Landaverde

Guatemala, noviembre 2020

Clima laboral como indicador de estabilidad laboral en el área de mercadeo y promociones en la Industria de Calzado en la Ciudad de Guatemala

(Artículo Científico – Trabajo de graduación)

Raysa Odilia Gramajo Landaverde

Lic. Josué Roberto Zabala Vásquez (**Asesor**)

M. Sc. Silda Iliana Miranda (**Revisora**)

Guatemala, noviembre 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

M.Sc. Samuel Zabala

Coordinador

Guatemala 26 de octubre de 2019

Señores:

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy el autor del artículo científico titulado **Clima Laboral como Indicador de Estabilidad Laboral en el Área de Mercadeo y Promociones en la Industria de Calzado en la Ciudad de Guatemala** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Raysa Odilia Gramajo Landaverde
Licenciatura en Administración de Empresas
Carné No.: 201300119

REF.: UPANA.C.C.E.E.0000017-2020-L.

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 20 de agosto de 2020
DICTAMEN

Tutor: Licenciada Silda Miranda Medina
Revisor: Licenciado Josué Roberto Zabala
Carrera: Licenciatura Administración de Empresas

Artículo Científico: "Clima laboral como indicador de estabilidad laboral en el área de mercadeo y promociones en la Industria de Calzado en la Ciudad de Guatemala".

Presentada por: Raysa Odilia Gramajo Landaverde

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciada



M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala, 26 de octubre de 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado: **“Clima Laboral como Indicador de Estabilidad Laboral en el Área de Mercadeo y Promociones en la Industria de Calzado en la Ciudad de Guatemala”**, realizado por Raysa Odilia Gramajo Landaverde, carné 201300119, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



Lic. Josué Roberto Zabala Vásquez
Colegiado Activo 15017

Guatemala, 02 de diciembre 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana

En relación al trabajo del artículo científico con el tema: **Clima laboral como indicador de estabilidad laboral en el área de mercadeo y promociones en la Industria de Calzado en la Ciudad de Guatemala**, realizado Raysa Odilia Gramajo Landaverde, estudiante de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, con carné 201300119, he procedido a la revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo a lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.


M.Sc. Silda Iliana Miranda Medina
Colegiado 8455
Tel: 58252144

Dedicatoria

Dios

Por permitirme culminar esta etapa tan importante en mi vida, por la sabiduría y fuerza que me brindó durante este tiempo, y porque a pesar de los obstáculos y dificultades, Su gracia y fortaleza siempre estuvieron de mi lado.

A mis padres

Por todo su amor, dedicación, apoyo y confianza. Por siempre estar a mi lado; son mis pilares y parte fundamental en mi vida y desarrollo profesional. Gracias por acompañarme siempre, motivarme y animarme a seguir adelante, y a no dejarme vencer por situaciones que, aunque parezcan difíciles, se pueden superar.

A mis hermanos,

Estuardo y Henry, que siempre me han motivado a salir adelante, a ser independiente y a demostrar que con esfuerzo podemos lograr lo que nos propongamos. ¡Gracias por siempre estar!

A mis sobrinas

Katheryne y Valerie. ¡Gracias por compartir mis alegrías y hacerlas aún más especiales! Les dedico este logro y sé que ustedes llegarán más lejos. ¡Las amo!

A la Universidad

A sus docentes y personal administrativo, por brindarme una educación de excelencia y así poder aportar a mi país y contribuir con su desarrollo.

Contenido

	Página
Abstract	i
Introducción	ii
Capítulo 1	
1. Metodología	3
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Pregunta de investigación	4
1.3 Objetivos de investigación	4
1.3.1 Objetivo General	
1.3.2 Objetivos específicos	
1.4 Definición del tipo de investigación	4
1.4.1 Investigación descriptiva	
1.5 Sujeto de investigación	5
1.6 Alcance de la investigación	5
1.6.1 Temporal	
1.6.2 Geográfica	
1.7 Definición de la muestra	5
1.7.1 Muestra para población infinita	
1.8 Definición de los instrumentos de investigación	6
1.9 Recolección de datos	6
1.10 Procesamiento y análisis de datos	6
Capítulo 2	
2. Resultados	7
2.1. Presentación de resultados	8-22
Capítulo 3	
3. Discusión y conclusiones	23
3.1 Extrapolación	23-26
3.2 Hallazgos y análisis general	27
3.3 Conclusiones	28

4. Referencias	29, 30
5. Anexos	31, 32

Abstract

Actualmente, no todas las empresas velan por contar con un clima laboral óptimo para sus colaboradores. El rendimiento del colaborador depende, no solo de su capacidad individual, sino también de la motivación y normas internas de funcionamientos, ergonomía del lugar de trabajo y equipo, actitud de los integrantes del equipo, la manera en que los líderes dirigen, salarios, remuneraciones e incentivos, llegando a la identificación y satisfacción de la persona con el trabajo que realiza.

Lo que busca el clima laboral es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles altos de desempeño, al hacer que las personas se sientan satisfechas con su trabajo, incrementar las normas de competitividad de la organización para alcanzar los objetivos planteados, y de esta forma evitar el incremento en la rotación de personal, pues al final esto perjudica tanto al colaborador como a la empresa.

Introducción

Este documento fue realizado con la finalidad de analizar el clima laboral como indicador de estabilidad laboral en el área de Mercadeo y Promociones en la industria del calzado en la ciudad de Guatemala, puesto que este tema se deja de lado muchas veces y se prioriza únicamente el aspecto económico de la empresa, se pasa por alto lo que la empresa puede brindarle al colaborador para que este se sienta a gusto con su trabajo y se identifique con su lugar de labores.

El documento consta de tres capítulos de la siguiente manera:

Capítulo 1 Metodología: Este inicia con el motivo por el cual se realizó esta investigación, objetivos, general y específicos, población a evaluarse e instrumento adecuado para su realización.

Capítulo 2 Resultados: Una vez se contó con los resultados de las encuestas, se realizó la tabulación y gráficas de datos, para una descripción visual y mejor comprensión de lo que se evaluó de cada empresa.

Capítulo 3 Discusión: Esta fase compara los resultados de las encuestas con lo que se encuentra en los textos, que son teorías aplicadas por psicólogos y personas expertas en temas de clima laboral, para su análisis, tanto de la raíz del problema, así como de posibles soluciones que se pueden presentar.

Se culmina con las conclusiones, las cuales dan a conocer si la investigación logró recabar la información necesaria para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del Problema

El clima laboral es un aspecto importante para las empresas el cual abarca conjunto de condiciones sociales y psicológicas que se manejan dentro de la organización, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Dentro del clima laboral se encuentran elementos como el grado de identificación del empleado con la empresa, integración de grupos de trabajo, niveles de conflicto y resolución de problemas, así como la motivación y otros aspectos.

Es importante que las empresas cuenten con un clima laboral adecuado para que de esta forma se pueda mejorar el compromiso de los trabajadores hacia la empresa. El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa y conocer los componentes de la organización tales como normas, procedimientos y conductas que caracterizan la vida laboral de esta ayudan a la planificación de intervenciones destinadas a modificar conductas inapropiadas, mejorar la productividad y calidad del trabajo y mejorar relaciones interpersonales con el fin de buscar la eficiencia de la organización.

El estudio del clima laboral dentro de la industria de calzado tiene como fin entender el comportamiento del colaborador de las áreas de mercadeo promociones ante factores tales como la motivación, comunicación, paquete de compensaciones salariales, condiciones de trabajo y horarios laborales que la organización les ofrece.

Para finales del 2017 según datos proporcionados por la Cámara de Industria de Guatemala, el país fabricaba 40 millones de pares de zapatos de al menos cuatro tipos de materiales distintos y de calidad. Este dato deja claro que esta es una industria grande en el país, por lo que la tasa de empleo que genera es proporcional a su producción. Partiendo de esto, es importante la medición de clima laboral dentro del área de Mercadeo y Promociones dentro de las empresas de calzado en la capital, pues es este el personal que realiza gran parte del trabajo para que el producto alcance las metas de venta que cada empresa tiene establecidas.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo incide el clima laboral en la permanencia del personal de las áreas de Mercadeo y Promociones en la industria de calzado en la Ciudad de Guatemala?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la incidencia del clima laboral en la permanencia del personal de las áreas de Mercadeo y Promociones en la industria de calzado en la Ciudad de Guatemala

1.3.2 Objetivos específicos

1. Investigar la percepción del clima y el entorno laboral que percibe el colaborador por medio de indicadores que identifiquen deficiencias que afectan el desempeño del personal de Mercadeo y Promociones
2. Evaluar las herramientas de motivación que la empresa ofrece a sus colaboradores
3. Determinar si las condiciones físicas del trabajo son las adecuadas para el desempeño diario de las actividades

1.4 Definición de tipo de investigación

1.4.1 Investigación descriptiva

La investigación descriptiva brinda un registro general de la situación en la que se describe la realidad de las personas, situaciones o eventos que se están abordando y que se desean analizar. Esta investigación plantea lo más relevante de un hecho o situación en concreto para su análisis. El presente artículo pretende identificar cuál es la incidencia del clima laboral en la permanencia del personal en las áreas de Mercadeo y Promociones dentro de la industria de calzado en la Ciudad de Guatemala, realizando un diagnóstico de las causas y efectos de la rotación de personal como consecuencia de las deficiencias del clima laboral actual, herramientas de motivación que la empresa ofrece a sus colaboradores y condiciones físicas del trabajo (ergonomía) para que los colaboradores puedan desempeñar sus labores día a día.

1.5 Sujeto de la investigación

Los sujetos de investigación se concentran en el grupo conformado por personas que laboran en el área de Mercadeo y Promociones de nivel operativo de la industria de calzado en el sector de Mixco. Las características de este grupo son las siguientes:

Sujeto 1

Nivel operativo

Edad entre los 18 y 35 años

Educación media

Experiencia en área de ventas

Residentes de sectores aledaños a Mixco

1.6 Alcance de la investigación

1.6.1 Temporal

La investigación se desarrolló desde el 2 de agosto de 2019 al 25 de agosto de 2019.

1.6.2 Geográfico

La investigación se desarrolló en el municipio de Mixco, Guatemala, específicamente en las zapaterías ubicadas adentro de centros comerciales.

1.7 Determinación de la muestra

1.7.1 Empleo de la muestra infinita

Para la muestra de este artículo se utilizará la fórmula finita, con información del Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Banco de Guatemala, a través del Directorio Nacional de Empresas y sus Locales (DINEL) (2001).

Fórmula finita

$$N = \frac{Z^2 P * Q * N}{[e^2 (N-1)] + [Z^2 * P * Q]}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 4,750}{[0.08^2 (4,750 - 1)] + [1.96^2 * 0.5 * 0.5]}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 4,750}{[6.4 (4,749)] + [3.8416 * 0.5 * 0.5]}$$

$$n = \frac{4,561.9}{30,393.6 + 0.9604} = \frac{4,561.9}{30,394.5604}$$

$$n = 0.150$$

1.8 Instrumento de investigación

Los sujetos de investigación serán personas que laboran en el área de Mercadeo y Promociones a nivel operativo de la industria de calzado en el sector de Mixco. El instrumento de investigación utilizado es la encuesta, la cual consta de 10 preguntas, utilizando las siguientes escalas: dicotómica, nominal y de medición ordinal.

1.9 Recolección de datos

La recolección de datos se realizó del 30 de septiembre al 13 de octubre del 2019, a los colaboradores de las tiendas de calzado de los centros comerciales ubicados en el sector de Mixco. Se realizaron 150 encuestas a nivel operativo, según el dato obtenido en la fórmula de la muestra.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

Se ingresaron los datos en hojas de cálculo electrónicas para su análisis, en las cuales se determinaron los porcentajes de cada respuesta a las preguntas planteadas a los colaboradores de nivel operativo. A continuación, se desarrollaron gráficas para representar, de una manera visual, las respuestas que los colaboradores brindaron.

Capítulo 2

Resultados

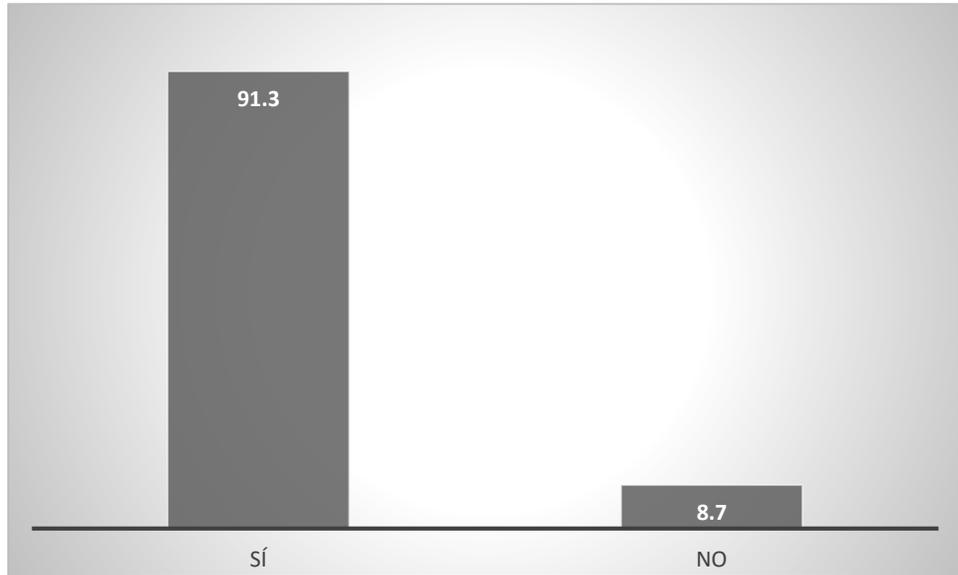
2.1 Presentación de Resultados

2.1.1 Cuestionario a Personal de Nivel Operativo

La encuesta de clima laboral se realizó con el propósito de conocer la opinión de los colaboradores en cuanto a las oportunidades y calidad laboral que les brinda su empleador. Los resultados se presentan a continuación:

Ilustración No. 1

Gráfica 1: Percepción del empleado sobre si la empresa es un buen lugar para trabajar

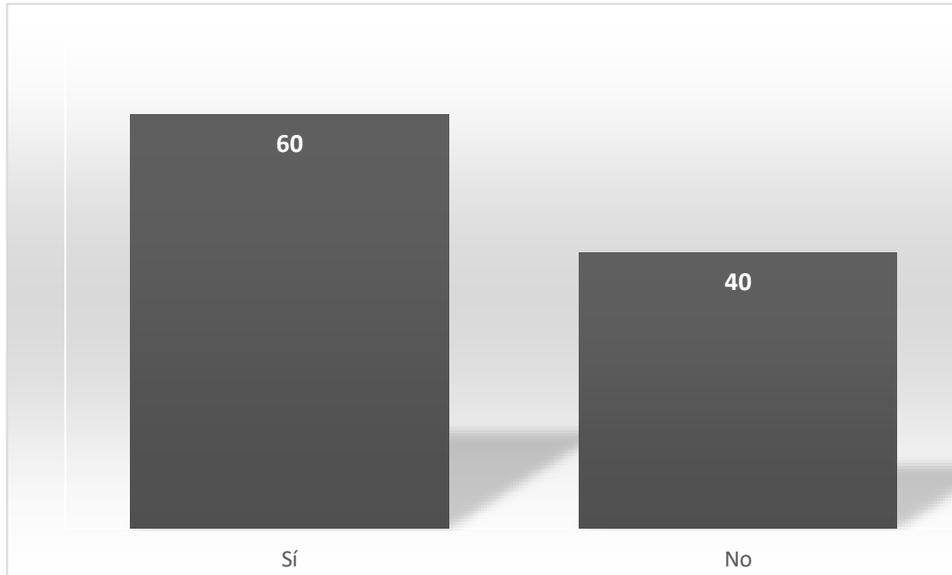


Fuente: elaboración propia, 2019

El 91.3% de los encuestados indicó que la percepción que tienen sobre la empresa es buena, y un 8.7% indica que es regular

Ilustración No. 2

Gráfica 2: Oportunidades de crecimiento dentro de la organización

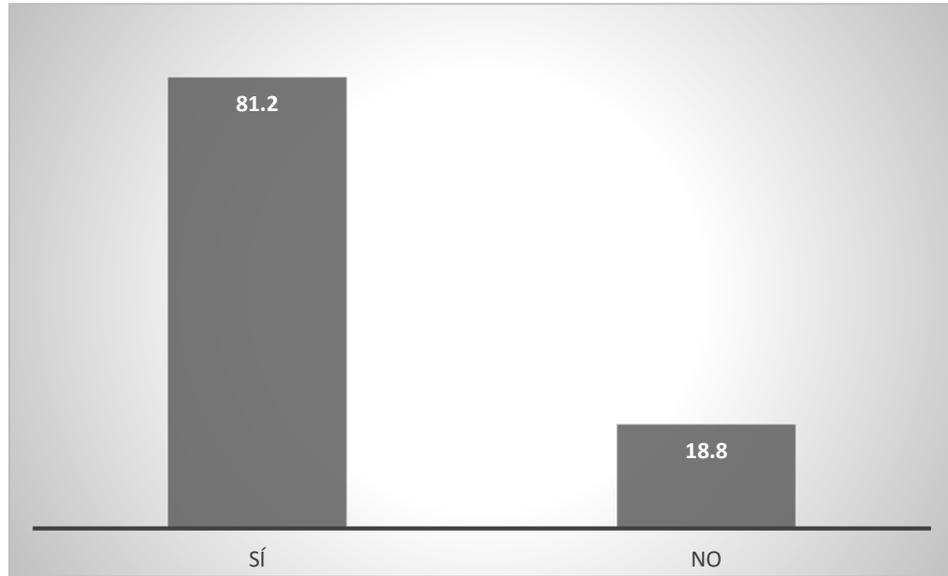


Fuente: elaboración propia, 2019

El 60% indicó que sí hay oportunidad de crecimiento dentro de la empresa, mientras que un 40% indica que no lo hay.

Ilustración No. 3

Gráfica 3: Oportunidad de dar lo mejor de sí

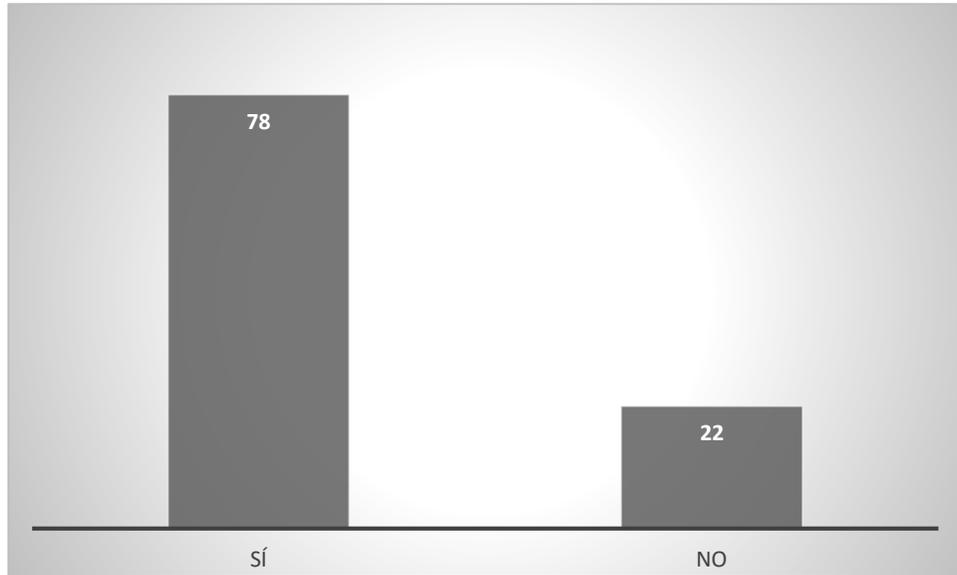


Fuente: elaboración propia, 2019

El 81.2% indica que sí se le brinda la oportunidad de dar lo mejor de sí, mientras que el 18.8% indica que no.

Ilustración No. 4

Gráfico 4: Interés por parte de jefes y supervisores

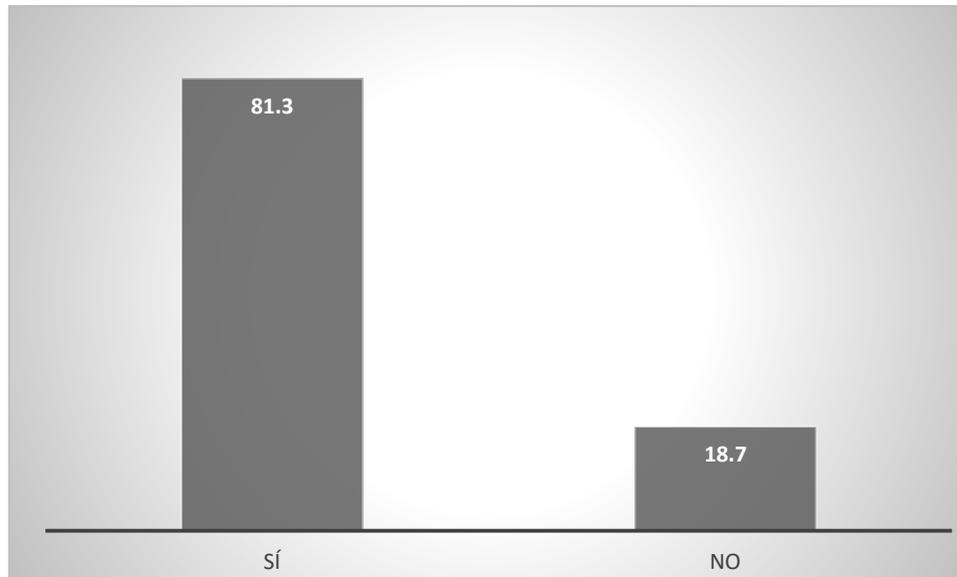


Fuente: elaboración propia, 2019

El 78% indica que hay interés por parte de sus jefes y supervisores. Un 22% indica lo contrario.

Ilustración No. 5

Gráfico 5: Recursos para el desarrollo de funciones

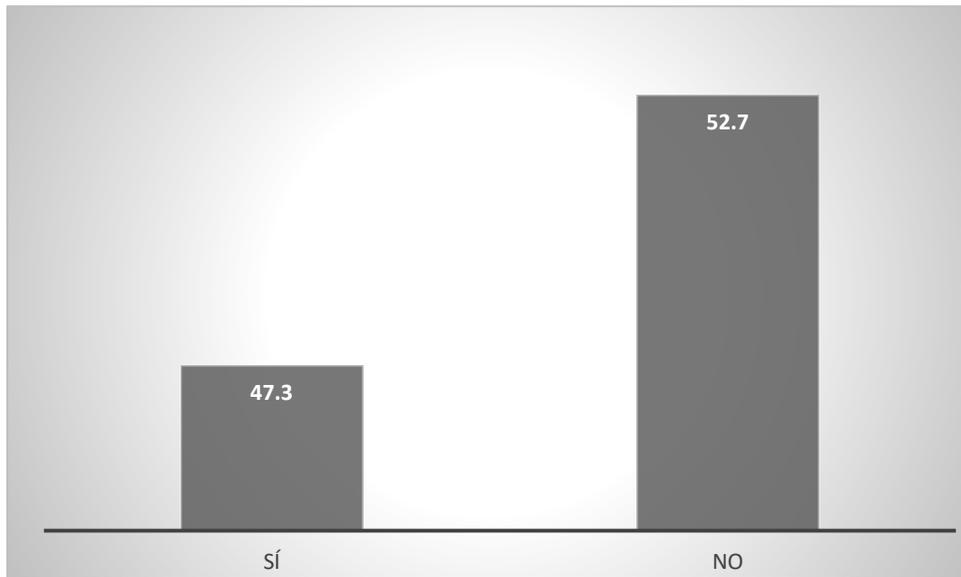


Fuente: elaboración propia, 2019

El 81.3% de los encuestados cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones, mientras que el 18.7% no.

Ilustración No. 6

Gráfico 6: Capacitaciones constantes

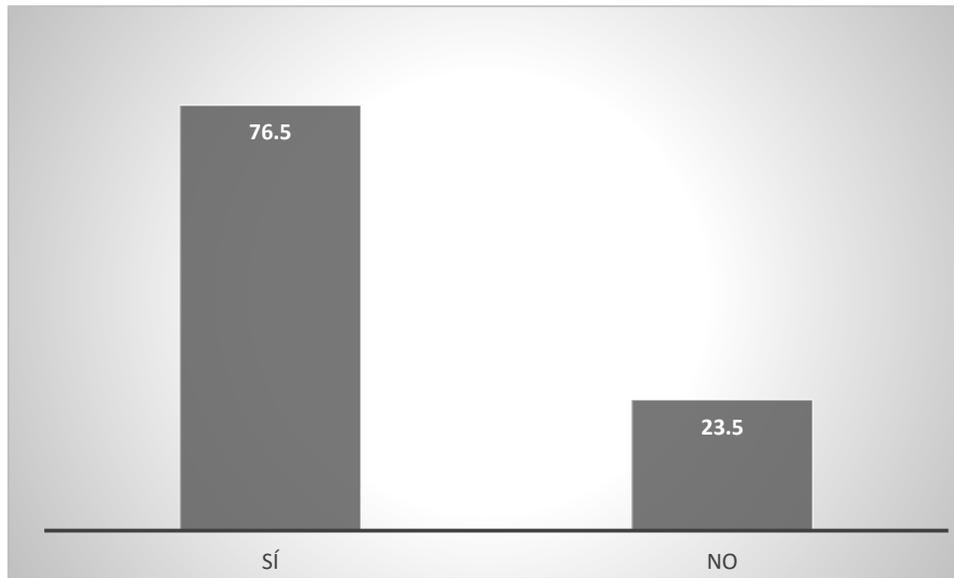


Fuente: elaboración propia, 2019

El 47.3% indica que en sus empresas les brindan capacitación constante relacionada a su área. Un 52.7% indica que no.

Ilustración No. 7

Gráfico 7: Retroalimentación recibida

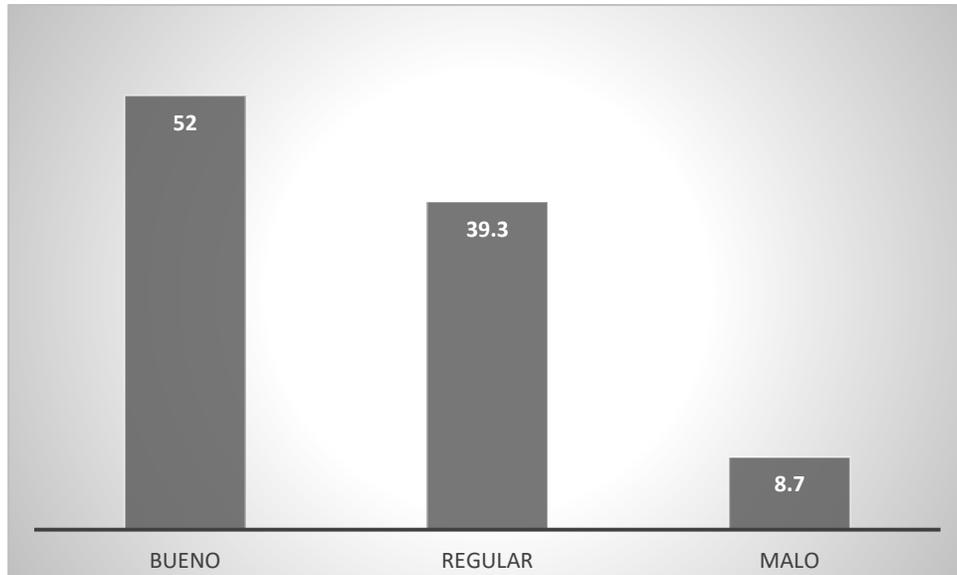


Fuente: elaboración propia, 2019

Un 76.5% indica que sí recibe retroalimentación sobre las actividades laborales realizadas. Un 23.5% no la recibe.

Ilustración No. 8

Gráfico 8: Nivel de motivación por parte de la empresa

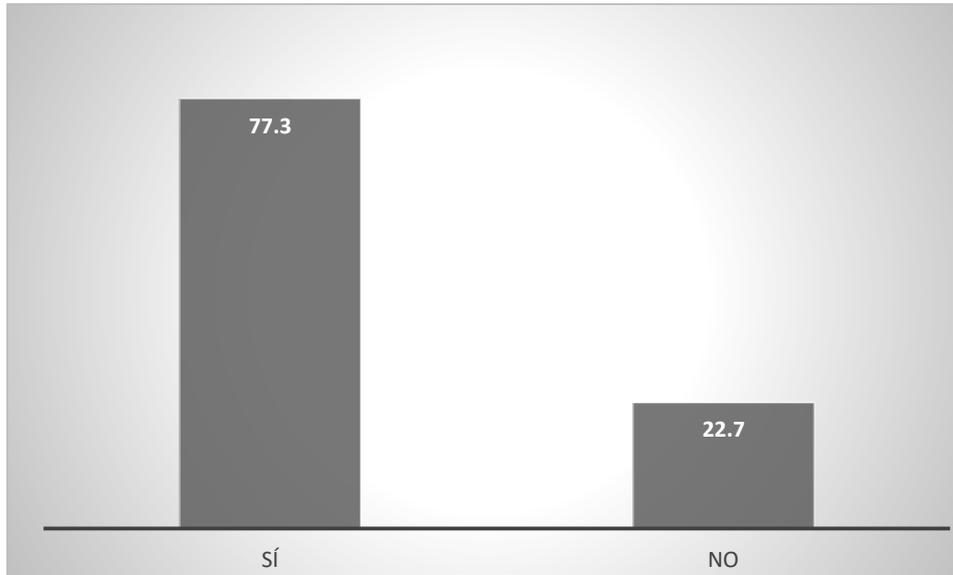


Fuente: elaboración propia, 2019

El 52% de los encuestados indica que el nivel de motivación dentro de la empresa es bueno, el 39.3% indica que es regular, mientras que un 8.7% lo considera malo.

Ilustración No. 9

Gráfico 9: Apertura de la empresa para recibir opiniones

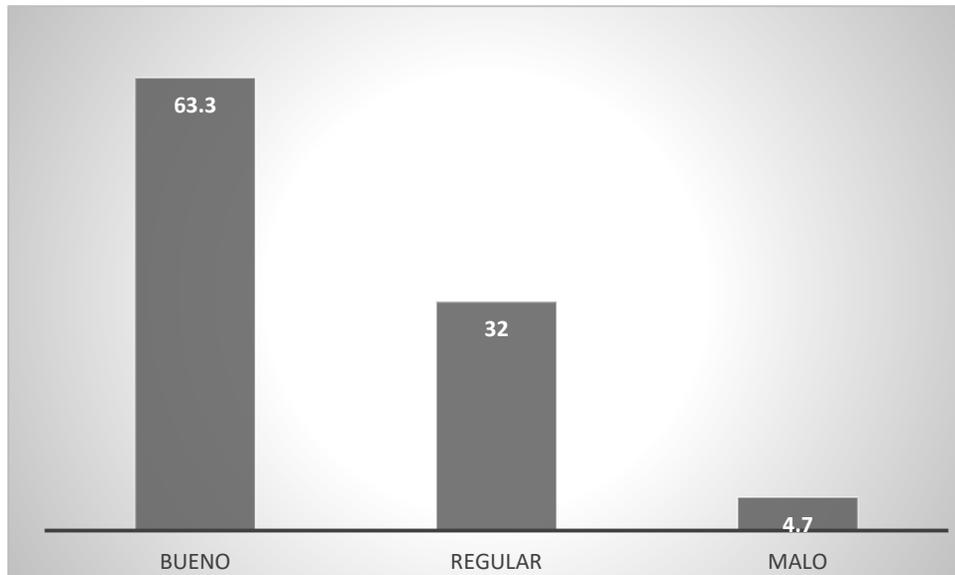


Fuente: elaboración propia, 2019

El 77.3% tiene la apertura de exponer sus opiniones para una mejora organizacional, mientras que el 22.7% no cuenta con este aspecto.

Ilustración No. 10

Gráfico 10: Lugar de trabajo para un buen desempeño laboral

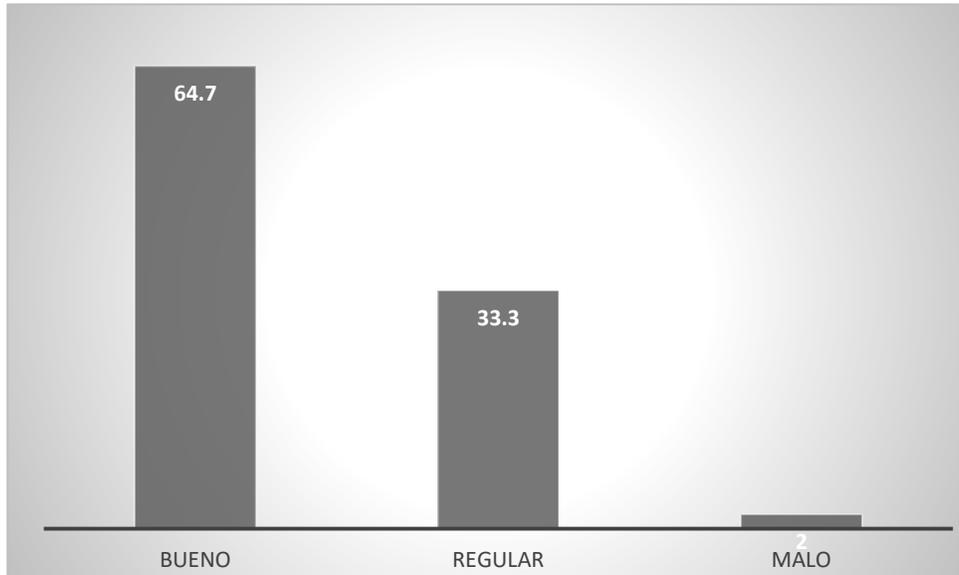


Fuente: elaboración propia, 2019

El 63.3% indica que su lugar de trabajo es bueno para su desempeño laboral, un 32% indica que es regular y un 4.7% establece que es malo.

Ilustración No. 11

Gráfico 11: Comunicación

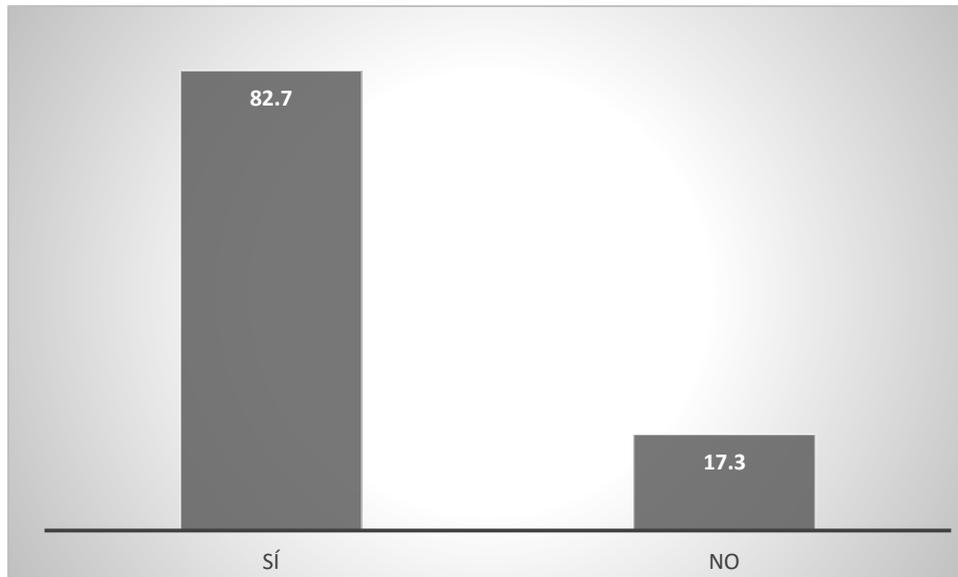


Fuente: elaboración propia, 2019

En cuanto a la comunicación entre compañeros, un 64.7% indica que es buena, una 33.3% indica que es regular y un 2% indica que es mala.

Ilustración No. 12

Gráfico 12: Trabajo en equipo

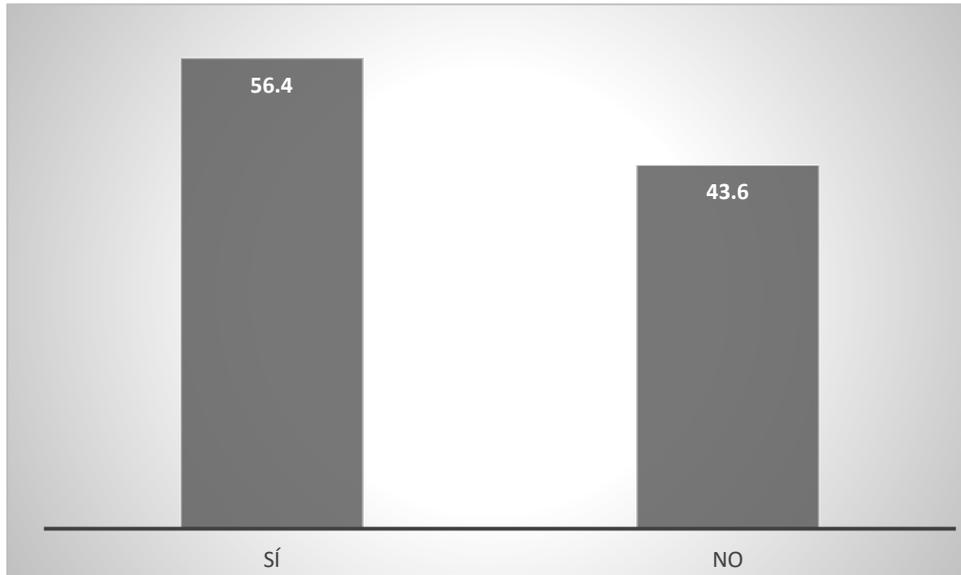


Fuente: elaboración propia, 2019

Un 82.7% labora en una empresa que fomenta el trabajo en equipo, mientras que un 17.3% indica que su lugar de trabajo no lo fomenta.

Ilustración No. 13

Gráfico 13: Retribución proporcional a las tareas realizadas

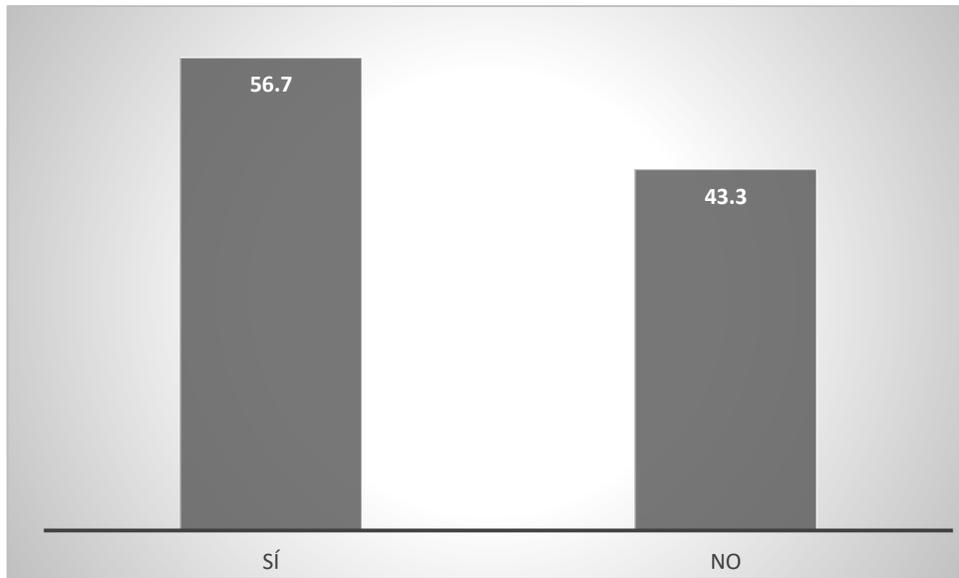


Fuente: elaboración propia, 2019

Un 56.4% indica que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado dentro de la empresa, mientras que un 43.6% indica lo contrario.

Ilustración No. 14

Gráfico 14: Horarios flexibles

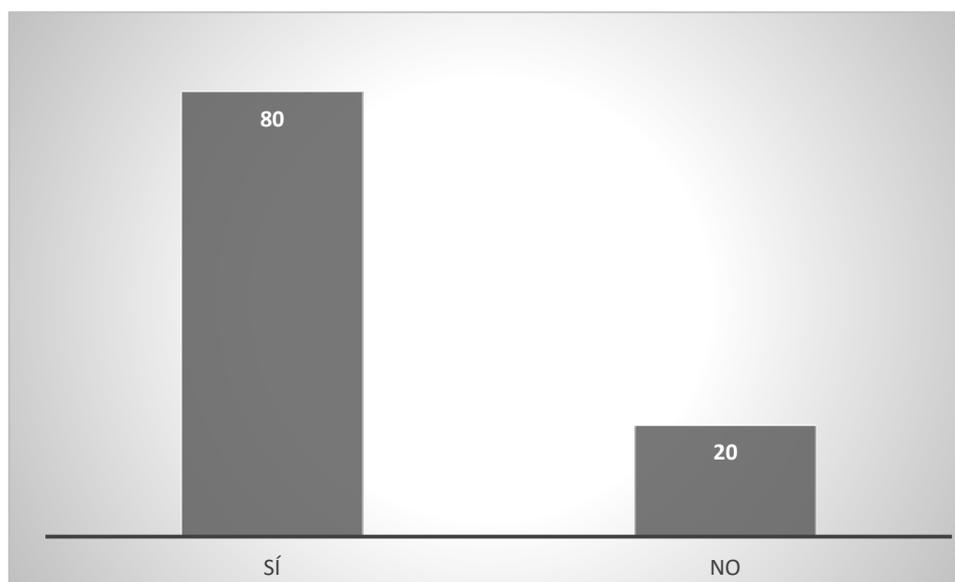


Fuente: elaboración propia, 2019

Un 56.7% del personal encuestado cuenta con horarios flexibles que les permiten compartir tiempo con sus familias y realización de actividades extras. Un 43.3% no cuenta con esto.

Ilustración No. 15

Gráfico 15: Gusto por el trabajo realizado



Fuente: elaboración propia, 2019

Un 80% de los encuestados esta a gusto con sus labores realizadas. Un 20% opina lo contrario.

Capítulo 3

Discusión

3.1 Extrapolación

La percepción obtenida de los resultados de las encuestas realizadas al personal que labora en el área de Mercadeo y Promociones de la industria de calzado en la Ciudad de Guatemala es positiva en cuanto a brindar oportunidades de desarrollo profesional, sin embargo en puntos clave tales como la capacitación constante en temas relacionados al área y la retribución acorde al trabajo realizado, los participantes mostraron que estos puntos pueden mejorar, y a largo plazo esto también será de beneficio para la empresa.

El clima laboral es un aspecto importante a partir del siguiente puntos de vista: “El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza... sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral.” (Tomás Rubió, 2016). Aunque en su mayoría los colaboradores encuestados se sientan bien en sus áreas laborales, no está demás que la industria del calzado ponga mayor cuidado en aspectos como la retribución económica y capacitación, en especial en áreas de Mercadeo y Promociones, pues son estas las que colocan el producto en el mercado y en la mente del consumidor.

“Es importante fomentar el crecimiento laboral de los empleados como personas y como profesionales; de esta forma las empresas pueden contar con un personal integral, y proyectar la imagen de una compañía que está dedicada a sus clientes, pero también a sus empleados.” (<https://www.lineasydiseños.com.co/crecimiento-laboral/>, 2018).

La encuesta arrojó que un 60% de los encuestados considera que existen oportunidades de crecimiento dentro de sus empresas, pero un 40% percibe lo contrario. El permitir que los

empleados mejoren sus habilidades y conocimientos le da a la empresa la posibilidad de contar con un equipo de trabajo mejor preparado para saber llevar los retos que se le presenten, de esta forma el personal está motivado, no solo a lograr sus objetivos personales, sino a alcanzar también los de la empresa. De la manera en la cual se pueden dar a conocer oportunidades de crecimiento laboral es brindando la oportunidad a los colaboradores a que puedan solicitar o aplicar a las plazas que surjan, puesto que ellos ya conocen la empresa desde adentro, y tendrán más conocimiento y capacidad de manejar el nuevo puesto en comparación de alguien externo.

“El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. El campo comprende tres unidades de análisis: el individuo, el grupo y la organización” (Profesor Robert Dailey, 2012).

Un 22% de los encuestados indica que sus jefes o supervisores no muestran interés en ellos como trabajadores, sin embargo, es importante que los directivos apliquen estudios de Comportamiento Organizacional, pues de esta forma se puede analizar el desempeño de sus colaboradores y ver su evolución en el entorno laboral para analizar cómo el trabajo de los colaboradores contribuye o no a la eficacia y productividad dentro de la organización.

“La capacitación y el desarrollo (CyD) constituyen la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional. La capacitación brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales.” (Mondy, R. Wayne, 2010).

Dentro de la industria del calzado un 52.7% no recibe capacitación constante relacionada a sus funciones. Capacitar a sus colaboradores es una meta estratégica para las organizaciones y es importante que se reconozca este tema como fundamental para el desarrollo continuo tanto de la empresa como de los colaboradores, porque esto repercute en ámbitos como el personal, para el colaborador; empresarial, como estrategia de la empresa para contar con personal altamente capacitado y esto se refleja en el servicio y producto final que se brinda al cliente.

“La retroalimentación o *feedback*, es clave para seguir creciendo profesionalmente. los jefes lo utilizan para explicar los puntos débiles y fuertes debido a que es básico para el desarrollo

profesional.” (<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/por-que-es-importante-la-retroalimentacion-o-feedback/>”, 2018).

Un 23.5% del personal de la industria del calzado, específicamente en el área de Mercadeo y Promociones, no recibe retroalimentación sobre sus labores realizadas. Es importante que la empresa realice estos debido a que es una mejor forma en la que todos dentro de la empresa pueden conocer y potenciar sus fortalezas e identificar y desarrollar sus áreas de mejora. Al momento de realizar la retroalimentación, ésta debe ser vista como una plática de beneficio para ambas partes para que no sea algo que se tome a la defensiva por parte del colaborador, o algo que los directivos intenten evitar, puesto que al final es por el beneficio tanto de crecimiento y desarrollo de la empresa y del trabajador.

Los resultados de las encuestas arrojaron que un 48%, casi la mitad, de los participantes considera el nivel de motivación de sus empresas entre regular y malo; esto se puede observar, no solamente en la industria del calzado, sino a un nivel general de las distintas industrias del país, siendo este un tema de los que más se investigan cuando se habla del clima laboral. La motivación se define “como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.” (Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge, 2009). La motivación es un medio por el cual la empresa puede generar un rendimiento más apropiado y efectivo en sus colaboradores, para así alcanzar de una mejor manera los objetivos de la organización.

“La ergonomía es el estudio del trabajo en relación con lugar de trabajo y los trabajadores.” (<http://www.rrhhdigital.com/secciones/89615/La-importancia-de-la-Ergonomia-en-el-puesto-de-trabajo/>”, 2018) Dentro de la industria de calzado, un 36.7% considera su lugar de trabajo como regular o malo. Una jornada laboral, que va entre 8 a 10 horas de trabajo, según el puesto que se tenga, debe de llevarse a cabo en un ambiente saludable, y este es un aspecto que las empresas van cuidando cada vez más. Es importante que la organización cree puestos de trabajo o espacios físicos que se adopten a posturas cómodas según el trabajo que se realice. De no hacerse, esto puede afectar o dar lugar a molestias y enfermedad que afectan la calidad de vida del colaborador, y esto trae

consecuencias negativas a la realización de las tareas laborales. La mayoría de las personas encuestadas indicó que sí cuenta con las condiciones adecuadas para el buen desempeño de sus actividades, sin embargo, la ergonomía es un aspecto que la empresa siempre debe de cuidar para que este no afecte en el alcance de los objetivos que se tienen en conjunto.

La remuneración por desempeño, también conocida como remuneración por rendimiento, hace referencia al pago del salario en base al trabajo realizado, por lo que el objetivo de este tipo de remuneración es premiar la productividad de los empleados. ([“https://superrheroes.sesametime.com/remuneracion-desempeno-pros-contras/”](https://superrheroes.sesametime.com/remuneracion-desempeno-pros-contras/), 2018)

Al preguntar sobre la retribución en cuando al esfuerzo realizado dentro de la empresa, un 43.6% indica que este no es proporcional al trabajo que se realiza. Este aspecto debe tomarse en cuenta en la industria debido que es esto, principalmente, lo que ayuda a los empleados a que estén más motivados y aumenten su productividad. Esto vincula los objetivos empresariales con el esfuerzo de los empleados. Establecer un sistema de remuneración de acuerdo con el desempeño realizado atraerá talento a la organización, y los colaboradores que ya se encuentran allí podrán demostrar su talento y capacidades según su área de trabajo.

3.2 Hallazgos y análisis general

La importancia del clima organizacional radica en todos los elementos que rodean al colaborador y afectan e influyen el desenvolvimiento de las tareas laborales de éste, es decir, entre la interacción de las personas con la empresa. Estos elementos fueron evaluados en el trabajo de campo a través de encuestas, para luego analizar los resultados con teorías planteadas por especialistas en el tema. Los resultados, específicamente en el área de Mercadeo y Promociones, muestran que el personal ve de forma positiva su entorno laboral en la mayor parte de elementos evaluados; sin embargo, se ve la necesidad de reforzar temas como capacitaciones constantes, una mejor remuneración acorde al trabajo y esfuerzo realizado y horarios que permitan compartir con realización familiar y personal.

La motivación, para un clima laboral positivo, no solo se encuentra en el ámbito económico, sino también en la atención que se presta al personal, toma de decisiones y empoderamiento, forma en que se manejan los conflictos, reconocimientos, en resumen, ayudar a cubrir las necesidades que pueda tener el ser humano en su ambiente laboral y ámbito personal.

Conocer los puntos que pueden mejorarse, según el trabajo de campo realizado, es importante para que la directiva pueda obtener información que le permitirá la planificación de intervenciones destinadas a modificar acciones no adecuadas para obtener mejora en la percepción del ambiente, y esto a la vez impactará en la productividad y calidad del trabajo de ellos colaboradores, en las relaciones interpersonales y en el desarrollo de la organización como un todo.

3.3 Conclusiones

El personal de las áreas de Mercadeo y Promociones demuestran una percepción positiva en cuanto a la mayor parte de los elementos del clima laboral, lo cual genera una lealtad hacia sus empresas para permanecer en las mismas con el fin de crear una carrera profesional, sin embargo, hay factores que pueden mejorar para que la actitud hacia la empresa sea de aún más lealtad y se pueda ver de una forma más positiva.

En cuanto a deficiencias encontradas, se identificaron aspectos como la falta de capacitación constante en temas relacionados al área, una compensación no acorde al trabajo realizado y poca flexibilidad de horarios que permitan al colaborador compartir con sus familias y realizar actividades recreativas. Estos aspectos impactan en el desarrollo personal de cada colaborador, pues bien sabemos que la familia es un pilar importante de la sociedad. En cuanto a las actividades fuera del ámbito laboral, las empresas deben evaluar posibilidades de ofrecer a todos un horario que permita un espacio para la distracción, pues esto es ayuda a disminuir niveles de estrés y cansancio, para así no repercutir en el desempeño de cada colaborador.

Si bien, no es posible brindar una remuneración económica mes a mes a todos los colaboradores, en cuanto a términos de comisiones por ventas, pueden implementarse reconocimientos, incentivos de otro tipo, actividades fuera de oficina, para poder mantener la armonía en el ambiente laboral.

Referencias

Bibliográficas

Tomás Rubió, P (2016), Recursos humanos Dirección y gestión de personas en las organizaciones, (Primera Edición) Barcelona: Ediciones OCTAEDRO, S.L.

Profesor Robert Dailey, P (2012), Comportamiento Organización, Escuela de Negocios de Edimburgo

MONDY, R. WAYNE, P (2010), Administración de Recursos Humanos, Decimoprimer Edición”, PEARSON EDUCACIÓN, México

IDALBERTO CHIAVENATO, P (2009), Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones, (Segunda Edición) México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge, P (2009), Comportamiento Organizacional, (Decimotercera Edición) México: PEARSON EDUCACIÓN

Digitales

Enciclopedia Económica. Recuperado: 20.10.2019
<https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>

El calzado y su evolución en sesenta años, Prensa Libre. Recuperado: 16.07.2019
<https://www.prensalibre.com/uncategorized/el-calzado-y-su-evolucion-en-sesenta-aos/>

¿Por qué es importante promover el crecimiento laboral dentro de la empresa?, Líneas. Recuperado: 2018 <https://www.lineasydiseños.com.co/crecimiento-laboral/>,

¿Por qué es importante la retroalimentación o feedback?, Info Capital Humano. Recuperado: 2018

<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/por-que-es-importante-la-retroalimentacion-o-feedback/>

La importancia de la Ergonomía en el puesto de trabajo. RRHH Digital. Recuperado: 2018
<http://www.rrhhdigital.com/secciones/89615/La-importancia-de-la-Ergonomia-en-el-puesto-de-trabajo>

Remuneración por Desempeño. SuperRRHHeroes. Recuperado: 2016
<https://superrrheroes.sesametime.com/remuneracion-desempeno-pros-contras/>

Costos estándar aplicados en una empresa fabricante de calzado. Recuperado: noviembre 2011
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3931.pdf

Anexos

El presente documento tiene como fin ser un indicador de estabilidad laboral en el área de mercadeo y promociones en la industria de calzado en la Ciudad de Guatemala.

1. ¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?
Sí No
2. ¿Considera que existen oportunidades de crecimiento dentro de la organización?
Sí No
3. ¿La empresa le brinda la oportunidad dar lo mejor de sí?
Sí No
4. ¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?
Sí No
5. ¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?
Sí No
6. ¿La organización le brinda capacitación constante en temas relacionados a sus funciones?
Sí No
7. ¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?
Sí No
8. ¿Cómo considera el nivel de motivación de parte de la empresa para el colaborador?
Bajo Medio Alto
9. ¿Le brindan la oportunidad de dar sus opiniones para cuestiones de mejora dentro de la organización? Sí No
10. ¿Cómo considera su lugar de trabajo para el buen desempeño de sus labores?
Bueno Regular Malo
11. La comunicación entre los compañeros es:
Buena Regular Mala
12. ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?
Sí No

13. ¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?

Sí No

14. ¿Está a gusto con el trabajo que realiza?

Sí No

15. ¿Los horarios de la empresa le permiten realizar actividades familiares y de entretenimiento?

Sí No