



TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE COACALCO

ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN COREMPAQUES S. A. DE C. V.

PROYECTO INTEGRAL DE EDUCACIÓN DUAL

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

**CON ESPECIALIDAD EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PRESENTA

BEATRIZ ANGUIANO AYALA

MATRÍCULA

202020490

ASESORA: M. EN A. MARÍA DEL SOCORRO CRUZ RIVERA

COACALCO DE BERRIOZÁBAL, ESTADO DE MÉXICO, MARZO 2025

Agradecimientos

Principalmente, le agradezco a mi madre que siempre me ha otorgado el apoyo incondicional para poder cumplir mis objetivos y metas académicas y personales, quien supo brindarme su tiempo y apoyarme, a mis abuelos, quienes supieron estar cuando más los necesitaba.

A mis profesores y profesoras que a lo largo de mi vida académica me brindaran su conocimiento, aprendizaje, experiencias y sabiduría que enriquecieron mi vida con sus enseñanzas, para en un futuro poder desarrollarlo de la mejor manera, así como los consejos expresados día a día.

Finalmente, un sincero agradecimiento a mis amigos y compañeros que estuvieron conmigo en todo momento durante este largo y retador camino. Su apoyo, confianza, soporte y cariño han sido invaluable, de igual forma, agradezco de todo corazón aquellos que me alentaron para recordarme mi potencial y fuerza interior en los momentos que no podía seguir adelante, cumpliendo sueños, metas con un esfuerzo aún más grande, por todo en general, muchas gracias.

Resumen

El clima organizacional es un factor importante, que influye en la productividad de los trabajadores. Por ello, es importante analizar cómo se encuentra actualmente el clima organizacional dentro de la empresa Corempaques. Por lo tanto se realizó un diagnóstico del clima organizacional a través de un cuestionario cuyo objetivo fue: analizar las opiniones internas que consideran los trabajadores acerca al entorno laboral, así mismo mostrar los resultados del análisis para poder conocer si el clima organizacional de la empresa Corempaques es el adecuado.

Los resultados del estudio revelaron información valiosa sobre diversas dimensiones organizacionales como: incorporación al puesto de trabajo, relación con el jefe inmediato, liderazgo, relación con los compañeros de trabajo, condiciones de trabajo, evaluación del personal y crecimiento en el trabajo, lo que permite identificar áreas de mejora y formular recomendaciones para planes de acción específicos.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, empresa.

Índice

Agradecimientos	2
Resumen.....	3
Capítulo I Generalidades del proyecto	7
Introducción	8
Descripción de la empresa.....	9
Descripción del puesto o área de trabajo	13
Problema a Resolver	14
Objetivos.....	15
Justificación	16
Capítulo II Marco teórico	17
Capítulo III Desarrollo	29
Capítulo IV Resultados	38
Conclusiones	63
Competencias Desarrolladas.....	65
Referencias	65
Anexos	67

Índice de figuras

Figura 1 Logo de la empresa corempaques.....	9
Figura 2 Ubicación de la empresa corempaques.....	10
Figura 3 Organigrama de la empresa corempaques	12
Figura 4 Gráfica de la opinión acerca de la capacitación inicial	39
Figura 5 Gráfica de conocimiento de políticas	40
Figura 6 Gráfica de colaboración en las labores.....	40
Figura 7 Gráfica de apoyo y confianza del jefe inmediato	41
Figura 8 Gráfica de temas laborales internos.....	42
Figura 9 Gráfica de aceptación de opiniones.....	42
Figura 10 Gráfica de reconocimiento de errores.....	43
Figura 11 Gráfica de relación positiva entre compañeros.....	44
Figura 12 Gráfica de actitud en situaciones complejas.....	45
Figura 13 Gráfica de proporción de las herramientas de trabajo	45
Figura 14 Gráfica de ideas y sugerencias	46
Figura 15 Gráfica de actitud en las calamidades	46
Figura 16 Gráfica de planeación y organización	47
Figura 17 Gráfica de actividades en grupo.....	48
Figura 18 Gráfica de respeto entre los trabajadores.....	48
Figura 19 Gráfica de unión de trabajo	49
Figura 20 Gráfica del grupo agradable de trabajo.....	50
Figura 21 Gráfica de colaboración con los compañeros de trabajo	51
Figura 22 Gráfica de confianza entre trabajadores.....	51
Figura 23 Gráfica de planificación y organización.....	52
Figura 24 Gráfica de las herramientas de trabajo	52
Figura 25 Gráfica de iluminación en el trabajo.....	53
Figura 26 Gráfica de ventilación en el trabajo	54
Figura 27 Gráfica de espacios determinados para actividades laborales.....	54
Figura 28 Gráfica de responsabilidad en el trabajo	55
Figura 29 Gráfica de funciones.....	56
Figura 30 Gráfica del respeto hacia el resto de los compañeros de trabajo	57
Figura 31 Gráfica de relación laboral y personal.....	57
Figura 32 Gráfica del respeto en la jerarquía de la empresa.....	58
Figura 33 Gráfica de la capacitación adecuada y oportuna.....	59
Figura 34 Gráfica de desarrollo de habilidades.....	60
Figura 35 Gráfica de ascensos dentro de la empresa	60

Figura 36 Gráfica de la comodidad dentro de la empresa.....	61
Figura 37 Gráfica de la relación de objetivos personales y los de la empresa	61
Figura 38 Presentación de comentarios	62

Capítulo I

Generalidades del proyecto

Introducción

El clima organizacional es el ambiente que se concibe y se vive a diario dentro de una organización, se generan emociones por parte de los empleados respecto a la actividad que realizan y se desprenden de las motivaciones que lleva a cada uno de los integrantes a cumplir sus funciones, metas y objetivos dentro de la empresa.

En la presente investigación se hablará acerca de la empresa Corempaques. Siendo una empresa pequeña ubicada en el municipio de Ecatepec de Morelos, en donde, se realizó un análisis del clima organizacional de acuerdo a los últimos seis meses. La empresa cuenta con una plantilla de catorce trabajadores, por lo tanto, se llevó a cabo una recolección de información mediante una encuesta dividida en siete categorías, en donde se habla acerca de la interacción entre los empleados, la cultura y estructura organizacional, así como los procesos de organización.

Dentro de este análisis se buscó principalmente hacer participé a los catorce empleados, con la finalidad de conocer cuáles son sus opiniones acerca de algunos aspectos que influyen en el clima organizacional. Abarcando desde la autoevaluación hasta la evaluación del jefe inmediato, así como su estructura organizacional y el área de trabajo que se les brinda para poder realizar sus actividades, por consiguiente el resultado de la interacción entre los empleados la estructura y los procesos de organización, serán las determinantes para conocer si el clima organizacional de la empresa Corempaques es positivo y saludable o por lo contrario es negativo y dañino.

Descripción de la empresa

Nombre de la empresa:

Corempaques S. A. de C. V.

El nombre de la empresa es un nombre compuesto, el cual se deriva del idioma inglés siendo que: *core* significa centro, alma, corazón o núcleo. Por otro lado, el termino *empaques*, se establece de acuerdo a la actividad que realiza la empresa.

El *core* como su significado lo dice, es el alma, centro o núcleo de la mayoría de los productos de los clientes de la empresa, ya que es el centro o alma de las etiquetas en rollo, y muchos otros productos, que requieren una base para poder obtener su producto final a través de un envase de cartón.

Logo

Figura 1

Logo de la empresa corempaques



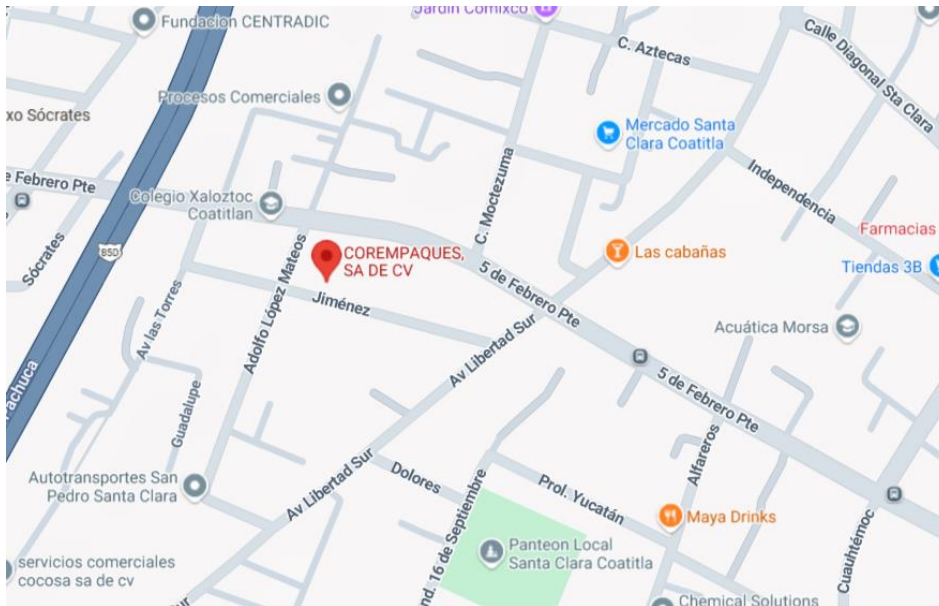
Nota: la figura muestra el logo de Corempaques S. A. de C. V. Recuperado del manual de inducción (2019).

Ubicación

La empresa Corempaques, está ubicada en el municipio de Ecatepec de Morelos, en la calle Jiménez 8, Colonia Santa Clara Coatitla en el Estado de México, CP. 55540.

Figura 2

Ubicación de la empresa corempaques



Nota: la figura muestra la ubicación de corempaques S. A. de C. V. Obtenido de Google maps (2024).

Giro de la empresa:

Corempaques, es una empresa industrial dedicada a la transformación del cartón, por lo tanto, se dedica a la comercialización de soluciones innovadoras de empaque y embalaje para los diferentes sectores.

Sector productivo de la empresa

La empresa Corempaques, forma parte del sector productivo secundario, ya que forma parte de la transformación de insumos.

Tamaño de la empresa

La empresa Corempaques, es una microempresa, por lo que actualmente cuenta con 14 empleados.

Breve Historia y Reseña de la empresa

Hace más de 20 años el Ingeniero Gustavo Carbajal Gutiérrez, junto a su esposa. Decidieron fundar su propio negocio, por ello, crearon una empresa dedicada a la comercialización de productos de empaque, envase y embalaje. La idea surgió a través de las necesidades reflejadas en el entorno.

Su propósito inicial fue, brindar sus servicios a las empresas y/o negocios donde su producción no fuera masiva, entre ellas: microempresas o pymes. Garantizando calidad de sus productos y servicios, para poder obtener la fidelidad de sus clientes de esta manera han ido obteniendo clientes satisfechos, haciendo que la empresa sea reconocida dentro de este grupo objetivo.

Misión

A continuación se menciona la misión de Corempaques:

Somos una empresa mexicana que provee soluciones innovadoras al envase, empaque y embalaje, con calidad y rapidez. Inspirando orgullo, pasión, compromiso y orgullo a nuestros productos y servicios.

Visión

A continuación se menciona la visión de Corempaques:

Somos una empresa mexicana del mejor asesoramiento de productos para empaque y embalaje a corto plazo, brindando asesorías especializadas, apoyada en cinco pilares fundamentales para su alcance.

- Colaboradores
- Calidad
- Innovación
- Rentabilidad

Capacitando nuestro liderazgo para desarrollar crecimiento sostenido y recursos financieros que permeen en todos y cada uno de los colaboradores de esta organización y que les permitan obtener rendimientos atractivos.

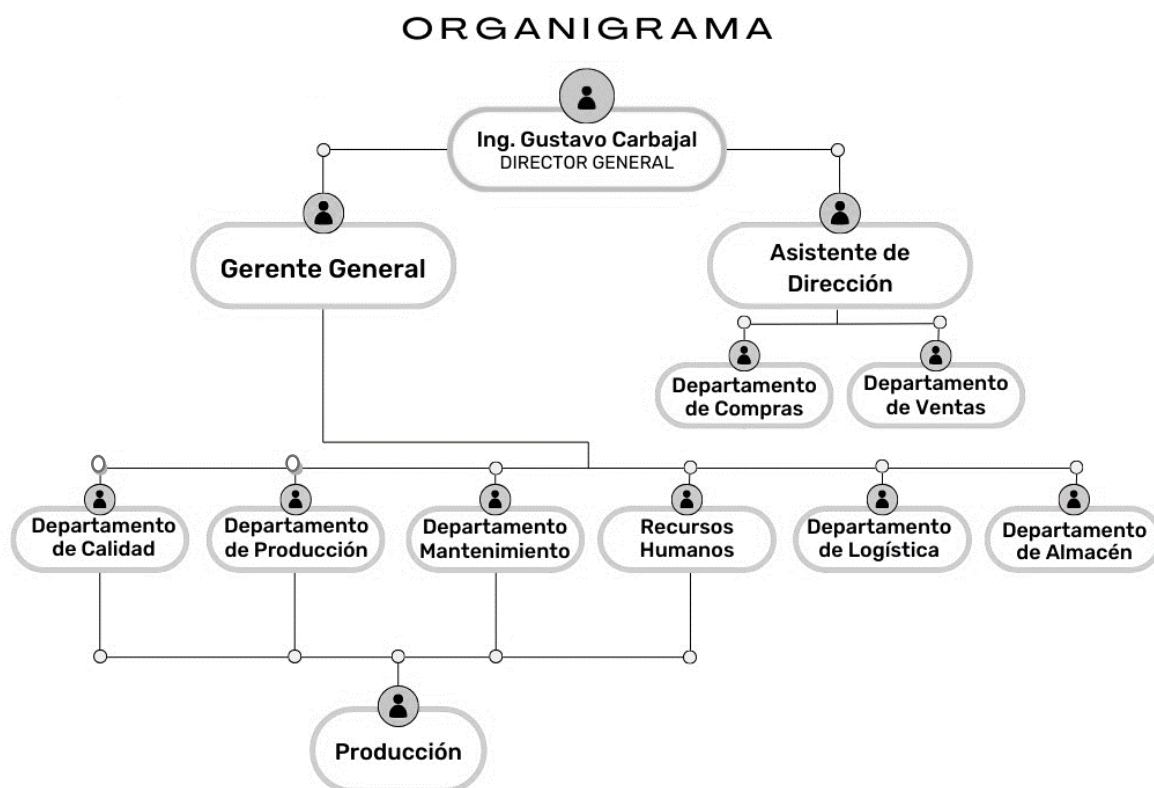
Valores

- Responsabilidad
- Empatía
- Honestidad
- Compromiso
- Puntualidad
- Respeto
- Inclusión
- Higiene
- Innovación
- Congruencia

Organigrama

Figura 3

Organigrama de la empresa corempaques



Nota: La figura muestra la estructura organizacional de Corempaques S. A. DE C. V. Obtenido del manual de inducción de corempaques (2024).

Descripción del puesto o área de trabajo

El área de Recursos humanos es uno de los activos fundamentales en la organización, ya que se encarga de fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. A continuación se mencionan las actividades que se realizan dentro del área de trabajo:

1. Reclutamiento y Selección:

Principalmente se encarga de atraer a los mejores candidatos, a través de la publicación de vacantes en los diversos medios de comunicación, así mismo, realizar la revisión de currículos y evaluación de habilidades.

2. Capacitación y Desarrollo:

Una vez que el empleado ingrese a la organización. Se deben de implementar los programas de capacitación previamente diseñados por el mismo departamento, fijando metas y objetivos continuos.

3. Relaciones Laborales:

El departamento debe de ser un área accesible y empática, en donde, puedan mantener una buena comunicación con los empleados generando soluciones que logren obtener un entorno sano para todos.

4. Compensación y Beneficios:

El departamento es encargado de: administrar todas aquellas compensaciones y beneficios que sean otorgados a los trabajadores, siendo competitivos y justos.

5. Cumplimiento Legal:

El departamento se encarga de: asegurar que la organización cumpla en todo momento con las normativas y leyes laborales establecidas.

Finalmente el departamento se centra en el desarrollo y bienestar de los empleados, construyendo relaciones que potencialicen su talento.

Problema a Resolver

Ubicación del contexto

En los últimos dos años, la empresa Corempaques, mantuvo el área de recursos humanos inactiva, por lo que la empresa continúa con sus labores cotidianas.

A través del tiempo surgieron problemas entre trabajadores causando problemas a la producción de la empresa, los conflictos fueron en aumento haciendo que el clima organizacional fuera su principal problemática. Ocasionando que el resto de trabajadores se incomodara o involucrara de manera directa o indirecta en los conflictos existentes, por lo tanto, las insatisfacciones surgieran de manera exponencial disminuyendo la actitud y energía de todo el personal, para realizar sus actividades laborales diarias.

Propuesta

Principalmente se deberá analizar el clima organizacional dentro de Corempaques, se tendrá que desarrollar un marco teórico de acuerdo a los factores que influyen en el clima organizacional, así mismo, se deberá realizar un cuestionario para recabar información de acuerdo a su percepción del clima organizacional y por último, interpretar los resultados para implementar estrategias de mejora continua. Principalmente fomentando la comunicación entre los trabajadores, así como la armonía. Evaluar el clima organizacional constantemente mediante encuestas para determinar las oportunidades de mejora y actuando sobre los resultados, para que se puedan implementar dentro de la cultura y filosofía de la organización. Complementando con la técnica de Team Building que consiste en actividades para crear equipos con mayor comunicación, colaboración y mejorar el desempeño de los equipos de trabajo. Las cuales servirán de apoyo para crear equipos y lograr obtener un mejor clima organizacional.

Consecuencias de no aplicarse

Al no realizar un análisis del clima organizacional y determinar los niveles en los que se encuentra una organización o empresa, para posteriormente aplicar un cuestionario y conocer los resultados, así como, el estatus en el que se presenta el clima organizacional de la empresa se puede provocar diversos factores negativos, principalmente al equipo de trabajo como el: estrés, las altas cargas de trabajo o una larga enfermedad. Las cuales son cuestiones que también pueden incrementar enfermedades en los trabajadores, esto viéndose reflejado en la baja motivación y disminución de productividad.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el Clima organizacional en la empresa Corempaques S. A. de C. V.

Objetivos Específicos

- Desarrollar un marco teórico de conceptos y factores que influyen en el clima organizacional.
- Diseñar un cuestionario para recabar información de los colaboradores y su percepción del clima laboral en la empresa.
- Interpretar los resultados obtenidos para generar estrategias de mejora del clima organizacional en la empresa.

Justificación

La presente investigación se enfocara en el análisis del clima organizacional en la empresa Corempaques S. A. DE C. V., Por lo que un clima organizacional negativo puede generar desmotivación, conflictos y un alto índice de ausentismo, lo que afecta no solo a los empleados sino también a la organización en su conjunto. La insatisfacción de los colaboradores ha sido reflejada en sus actividades diarias, afectando la productividad y calidad de los productos y servicios que ofrece la empresa.

Considerando que, el clima organizacional es uno de los principales factores importantes que influye en las fuentes de empleo y a su vez en la retención del talento, por lo que se deben de determinar la posición en la que se encuentra la empresa, a través de una encuesta donde permita expresarse libremente a los trabajadores sin represalias ni venganzas. Con la finalidad, de poder obtener el análisis completo del clima organizacional y así poder fomentar un adecuado plan de mejora que pueda fomentar resultados positivos y mejoras dentro de la empresa.

Capítulo II

Marco teórico

1. Clima Organizacional

Uno de los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional, que es la percepción obtenida por los empleados sobre su entorno laboral, en donde incluyen aspectos importantes como: la cultura, la comunicación, las relaciones de trabajo y el liderazgo.

En donde, el autor define que “Un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento” (Ahmed, Khan, y Butt, 2012).

Por lo que, la calidad de vida laboral es consecuencia de su desempeño, por ende, estas variables se relacionan con el bienestar y comodidad que estén teniendo las personas dentro de su área de trabajo. Otros autores han afirmado lo siguiente:

En la actualidad, el interés por el ambiente de trabajo en las instituciones públicas ha cobrado enorme relevancia, por el impacto positivo en la productividad que se genera a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, pues su conocimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales (Alcántara, Maldonado, y Arcos, 2012).

Por otro lado de acuerdo con Alcántara, Maldonado, y Arcos (2012) asumen que “los comportamientos organizacionales, son los impactos que poseen las personas dentro de los grupos de trabajo y el impacto que generarán en la estructura de la empresa para poder generar resultados” (p. 120).

Es indispensable comparar, discutir y debatir las diferentes ideologías e interacciones de las personas relacionadas a los temas, con la finalidad de obtener un proceso de interacción recíproco bajo un mismo contexto, sin embargo, algunos autores consideran que:

“El Clima puede construirse como una auto reflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional” (Zamora, 2005).

Mientras que Goncalves (1997), define que “el clima organizacional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc”(p. 15).

Además, el clima organizacional puede medirse con una diversidad de indicadores objetivos y subjetivos. De lo anterior, según los autores se hace mención a las características principales de la organización dando por entendido que los estudios más recientes analizan puntos específicos de comportamiento y a su vez la relación con los sentimientos.

La interacción entre dos o más individuos es la base principal en donde comienza a influenciarse la motivación, el clima laboral e incluso la productividad, es por ello que, el autor hace mención a lo siguiente:

Son los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones. El comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de los actos y actitudes. Sus raíces están en las disciplinas de las ciencias sociales, a saber: psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas (Gordon, 2000).

Diversos elementos que influyen son los individuos bajo sus emociones y actitudes, que pueden beneficiar o perjudicar el desempeño interno, así mismo, los grupos que influyen en las tomas de decisiones e incluso pueden llegar a repercutir en la creatividad, por otro lado, el entorno influyente tanto interno como externo, que afectan radicalmente la competencia y cultura social, siendo así los puntos más importantes para poder alcanzar los objetivos establecidos por las empresas.

Por ello, Venet (2000) mencionan lo siguiente:

En este sentido, la teoría de la organización considera a la organización como una entidad social, en donde sus miembros encuentran sentido a su existencia; es decir,

un lugar donde comparten valores, creencias, costumbres. Los elementos que provienen de una cultura local – nacional se introducen en la organización y facilitan la construcción de una entidad propia. (p. 4)

Por otra parte, es importante mencionar que según, Guillen y Guil (2000) afirman que “encontrar el sentido de su existencia hace referencia a la manera en como las personas comprenden el comportamiento que van desarrollando en el día a día” (p. 18).

2. Satisfacción Laboral

La motivación, energía y la confianza en la toma de decisiones, involucrando a los empleados, es una de las satisfacciones laborales más mencionadas dentro del ámbito de trabajo. Por lo que, las teorías del desarrollo con la organización suelen ligarse a este tema en específico.

Weinert (1985) afirma lo siguiente:

Este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Por las siguientes razones:

- Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización. (p. 8)

Por otra parte para Blum (1976) afirma que:

Los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las

actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral. (p 2)

Es así como la actitud laboral, identifica principalmente el comportamiento de reacción o factor que determina la relación que hay dentro del entorno laboral. De esta manera va de la mano es la satisfacción laboral, ya que, la actitud que reflejara en el entorno, será a influyente de la relación interna que fomente. Finalmente desde la parte moral, haciendo énfasis al sacrificio de pertenencia dentro de los grupos de trabajo y convivencia que estén en el entorno, definen el rumbo en el que el equipo de trabajo va dirigiéndose.

Es importante mencionar que según Blum (1976) sugiere que “para poder obtener una relación del comportamiento laboral es importante analizar la relación de la actitud laboral con la satisfacción laboral y a su vez con la moral laboral para poder aún más el comportamiento de un individuo” (p. 11).

3. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional, son características que pueden ser medibles y evaluadas para analizar las situaciones de las empresas, que, permiten comprender de mejor manera los factores determinantes ante la situación que estuviese presentando bajo diversos términos y conceptos.

Otros autores afirman lo siguiente:

El concepto de clima organizacional contaría con tres dimensiones básicas de estudio: los factores organizacionales, la percepción de los trabajadores sobre dichos factores organizacionales y las respuestas que emiten. El clima organizacional es un constructo que ha sido estudiado a lo largo de los años por múltiples investigadores, presentando cada uno de ellos una propuesta de las dimensiones que lo conforman.

Es importante conocer qué dimensiones tiene el clima organizacional debido a que, si se demuestra que un factor o varios factores inciden de manera negativa en la satisfacción de los empleados y, por tanto, en su comportamiento,

su diagnóstico permitirá establecer planes de intervención de cara a mejorar ese factor o esos factores (García, 2009, p 62)

El comportamiento y actitudes influyen en nuestras decisiones, acciones y la percepción que brindamos a los demás. La imagen de como observamos a la sociedad influirá en el desempeño que tengamos del entorno e influirá en nuestra productividad. El estilo de liderazgo define la influencia que tendrá el resto de trabajadores haciendo que su interés hacía un crecimiento personal se vea dañado o beneficiado. Por otra parte el trabajo en equipo, siendo uno de los indispensables factores con capacidades de complementar las tareas encomendadas demostración que se obtiene buena relación laboral. Por ultimo las condiciones de trabajo, que es el principal entorno que puede tener efecto y repercusión en la salud de los trabajadores.

Es importante mencionar que según, Brunet (1987) sugiere que “Las dimensiones dependerán de la cantidad de personas con las que se cuente y la manera de llevar el sistema en relación con la comunicación que esto repercute en el factor físico de las personas” (p, 73).

4. Tipos de Clima Organizacional

De acuerdo con Poole (2006) sugiere que “los factores organizacionales están conformados por factores organizacionales tales como las relaciones interpersonales, la estructura jerárquica entendida como procesos de liderazgo y la comunicación, y por factores subjetivos propios de cada trabajador como la actitud, la iniciativa y motivación” (p. 21).

Existen diferentes tipos de clima organizacional, los cuales, tienen sus propias características, que pueden irse adecuando dependiendo de la naturaleza de la empresa y sus objetivos. La alta confianza que se le pueda brindar a los empleados se verá reflejado en la innovación y compromiso que estén fomentando día a día los trabajadores, ya que si se obtiene un clima con control, es una de las jerarquías más rígidas manteniendo el control y enfoque de las metas limitando su participación en la capacidad de toma de decisiones.

Los factores determinantes del clima organizacional de acuerdo con Álvarez (s.f) afirmo los siguientes:

La claridad organizacional, estructura organizacional, participación, instalaciones, comportamiento sistémico, relación simbiótica, liderazgo, consensos, trabajo gratificante, desarrollo personal, elementos de trabajo, relaciones interpersonales, buen servicio, solución de conflictos, estabilidad laboral, valoración, salario, agilidad, evaluación del desempeño, selección del personal, inducción e imagen de la organización. (p. 10)

Es importante mencionar que un consenso, hace referencia a un acuerdo de los miembros de un grupo de personas. Por otra parte, la relación entre dos individuos hace referencia a organismos que pueden servir como apoyo para sobrevivir.

De tal forma que, el clima de competencia se centra en el rendimiento y la competencia entre los empleados, en el cual puede: generar motivación y a la vez tensión en sus trabajadores. Mientras que, el clima de innovación: se alienta a los empleados a proponer nuevas ideas y a experimentar. Valorando la creatividad y se acepta el riesgo de hacer algo de manera diferente.

5. Clasificación de Empresas

Comenzando por definir que es una empresa. Una empresa es un grupo social, que producen bienes o distribución de bienes y servicios con fines lucrativos o no y se dirige a la satisfacción de las necesidades de la comunidad. La clasificación de empresa va de acuerdo a su actividad o giro se pueden clasificar como se muestran a continuación:

Empresas Agropecuarias: Siendo aquellas que, producen bienes agrícolas y pecuarios en grandes cantidades.

Empresas Mineras: Son las que, tienen como objetivo principal la exportación de los recursos del subsuelo.

Empresas Industriales: Son las que, se dedican a transformar la materia prima en productos terminados o semielaborados.

Empresas Comerciales: Son las que, se dedican a la compra y venta de productos; colocan en los mercados los productos naturales, semielaborados, y terminados a mayor precio del comprado, con lo que se obtienen así una ganancia.

Empresas de Servicios: Son las que, buscan prestar un servicio para satisfacer necesidades de la comunidad, ya sea salud, educación transporte, recreación servicios públicos, seguros y otros servicios.

Las empresas se clasifican de acuerdo a su tamaño como a continuación se muestra:

Pequeña Empresa: Es la que, maneja escaso capital y pocos empleados. Se caracteriza por que no existe una delimitación clara y definida de funciones entre el administrador o propietario de capital de trabajo y los trabajadores; por ello existe una reducida división y especialización del trabajo.

Mediana Empresa: En este tipo de empresa puede observarse una mayor división y especialización del trabajo; en consecuencia, el número de empleados es mayor que en el anterior, la inversión y los rendimientos obtenidos ya son considerables.

Grande Empresa: Es la de Mayor organización. Posee personal técnico especializado para cada actividad. En este tipo de empresa se observa una gran división y especialización del trabajo, y la inversión y las utilidades obtenidas son de mayor cuantía. La información contable que se maneja en el desarrollo de las actividades mercantiles también es mayor y se lleva en forma sistematizada.

La clasificación de las empresas también se determina de acuerdo a su procedencia del capital que obtienen como se menciona a continuación:

Empresas Privadas: Son las empresas que para su constitución y funcionamiento necesitan aportes de personas particulares.

Empresas Oficiales o Públicas: Son las empresas que para su funcionamiento reciben aportes del Estado.

Empresas Individuales: Se denominan también empresas unitarias o de propietario único. En ellas, aunque una persona es la dueña, la actividad de la empresa se extiende a más personas, quienes pueden ser familiares o empleados particulares.

Empresas Unipersonales: Es la persona natural o jurídica (es una persona ficticia capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones por medio de un representante legal) que, reuniendo las calidades jurídicas para ejercer el comercio, destina parte de sus activos para la realización de una o varias actividades de carácter mercantil.

La clasificación de las sociedades va de acuerdo a la forma en que pueden asociarse como se muestra a continuación:

Sociedades Anónimas: Se forma con un mínimo de cinco socios. El capital aportado está representado en acciones, la razón social se forma con el nombre que caracteriza a la empresa. Seguido de la expresión S.A.

Sociedad en Comandita por Acciones: Se constituye por uno o más socios con responsabilidad ilimitada y cinco o más socios con responsabilidad limitada. El capital está representado en títulos de igual valor se distingue porque la razón social va acompañada de las iniciales S. C. A. (Sociedad en Comandita por Acciones).

Sociedades Mixtas: Sociedad de responsabilidad limitada: Los socios pueden ser mínimo dos, máximo veinticinco. El capital está dividido en cuotas de igual valor.

Sociedades sin Ánimo de Lucro: Son entidades que persiguen exclusivamente fines sociales, culturales, deportivos y de servicios, sin ánimo de lucro.

Sociedad de responsabilidad limitada: Los socios pueden ser mínimo dos, máximo veinticinco. El capital está dividido en cuotas de igual valor.

6. Como se mide el clima organizacional

En el caso del diseño de cuestionarios, entrevistas estructuradas o semi estructuradas y algunos temas para grupos relativos, para medir el clima organizacional es necesario, conformar un grupo de expertos que validen las preguntas, percepciones u objetos que vamos a investigar. Para el efecto se determina el número óptimo de expertos, que está en función del tamaño de la

muestra. El clima organizacional se puede medir, aplicando un instrumento a los trabajadores de una empresa. Una opción es la aplicación de encuestas a los empleados, aunque existen otras herramientas tales como la observación, la entrevista o realización de preguntas.

7. Liderazgo

Un líder es aquel que, tiene características que lo hacen una persona célebre o que impone respeto. Se destaca entre los demás y tiene cualidades que le dan superioridad para desempeñar un papel. El líder sobresale en algún aspecto (título, experiencia, conocimientos, desempeño) y suele ser un modelo a seguir para el resto de su equipo.

De acuerdo con Lourdes Münch (2011) afirmo lo siguiente:

El liderazgo es la habilidad de inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos y de una visión. Existe diferencia entre los conceptos de líder, liderazgo y los estilos de dirección; de nada le sirve a una organización contar con una gran cantidad de recursos materiales y tecnológicos si los directivos no tienen la capacidad de coordinar y guiar los esfuerzos del personal para obtener la máxima calidad y productividad en la consecución de los objetivos. (p. 60)

Son diversas las habilidades de un líder y son la clave para generar una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas. El líder suele tomar la iniciativa para comenzar a hacer algo, para posteriormente gestionar y por ultimo evaluar.

De acuerdo con Münch (2011) menciona que:

Existe la controversia acerca de si el líder nace o “se hace”. En el lenguaje cotidiano, un líder es alguien que nace con ciertas características y carisma que le confieren la capacidad para atraer la confianza y respeto de sus seguidores, de tal forma que hacen y logran lo que éste les propone. Visto de esta manera el liderazgo es una cualidad innata de hecho, el curso de la

historia ha sido transformado por la acción de líderes natos o naturales: Napoleón, Mahoma, Alejandro Magno, Hitler, Gandhi, entre otros. (p. 22)

Las empresas buscan tener líderes no simplemente jefes, ya que, les interesa que estos empleados tengan una personalidad de liderazgo y estrategias que motiven a las personas a cargo para la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos propuestos. La finalidad del liderazgo empresarial es, formar personas capacitadas que trabajen para el desarrollo de la empresa.

Existen diversos estilos de liderazgo como: el liderazgo democrático, el cual, se centra en el compromiso con los empleados bajo cierto acuerdo, por otra parte se encuentra el liderazgo transaccional, principalmente se enfoca en la disciplina a través de recompensas y remuneraciones, así como por incumplimiento se determinan sanciones. El desarrollo continuo del personal para cumplimiento de metas es conocido como: El liderazgo formativo. Por ultimo, uno de los liderazgos más utilizados es el liderazgo de coaching, centrado en que los trabajadores cumplan las instrucciones bajo un cierto régimen de manera inmediata.

8. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es conocida por el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos dentro de una empresa, siendo así un factor clave para poder alcanzar el éxito. Por lo que las reglas, procedimientos y principios que se obtiene de cada uno de los participantes de las empresas. Son parte fundamental para la imagen que quieren dar a conocer de manera interna y de manera externa.

Tener una cultura organizacional es llenarse de expectativas, comportamientos y acciones, ya que la empresa cuenta con una postura clara y objetiva, de la cual se desprenden opiniones o percepciones sobre asuntos particulares.

Chiavenato (2011) menciona lo siguiente:

Cada organización tiene su cultura organizacional o corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es comprender esta cultura. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte en sus actividades, hacer carrera en ella, es participar íntimamente de su cultura organizacional. El modo que las

personas interactúan en la organización, las actitudes predominantes, las suposiciones, aspiraciones y asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forman parte de la cultura de la organización.

La cultura organizacional no es algo palpable. No se percibe u observa en sí misma, sino por medio de sus efectos y consecuencias. En este sentido recuerda a un iceberg. En la parte que sale el agua están los aspectos visibles y superficiales que se observan en las organizaciones consecuencia de su cultura.
(p. 11)

Sin embargo, es importante mencionar que la cultura organizacional no se percibe u observa en sí misma, sino por medio de sus efectos y consecuencias. En este sentido haciendo referencia a un iceberg. En la parte que sale el agua están los aspectos visibles y superficiales que se observan en las organizaciones consecuencia de su cultura. Los significados culturales se representan en forma de hábitos, esquemas de conocimiento o representaciones sociales. No existe cultura sin sujeto ni sujeto sin cultura.

De acuerdo con Jiménez (2005).

Considera la cultura como una clave indispensable para descifrar la dinámica social, definiéndola como una dimensión analítica de la vida social y el conjunto de hechos simbólicos presentes en una sociedad; como: “la organización social del sentido, interiorizado de modo relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas.
(p.102)

Capítulo III

Desarrollo

Método

El instrumento de medición a utilizar en este proyecto es, una encuesta de evaluación del clima organizacional en Corempaques, en la cual se divide en siete secciones. Por lo que se podrá analizar las siguientes variables:

- Incorporación del uesto de trabajo: Donde se analizará si el personal considera que, al ingresar se le brindo la información suficiente para poder sentirse en confianza con las herramientas necesarias para iniciar sus labores.
- Relación con el jefe inmediato: En donde se determinará la comunicación existente de la relación de los empleados con el jefe inmediato, así como las actitudes que refleja el jefe inmediato.
- Liderazgo del jefe inmediato: En donde, se analizará si se tiene compromiso con el personal, así como, determinar si su planeación es la adecuada al igual que las necesidades que tiene el trabajador son atendidas.
- Relación con los compañeros de trabajo: En el cual, se conocerán las relaciones que se presentan dentro de la empresa.
- Condiciones de trabajo: En el que se conocerá, si los empleados consideran que las condiciones de la empresa son las adecuadas para realizar sus actividades de la empresa.
- Evaluación personal: Donde se auto determinarán sus actitudes y acciones que realizan de manera continua dentro de la empresa.
- Crecimiento en el trabajo: En el cual se podrá analizar, si los trabajadores consideran que pueden tener crecimiento dentro de la empresa.

Por lo tanto, se determinarán los niveles de satisfacción que se encuentran dentro del personal activo de la empresa. El proceso se llevará a cabo con la plantilla completa, ya que, al ser una microempresa se podrá evaluar de manera general las áreas que la integran y poder determinar el nivel de satisfacción laboral, a su vez

poder conocer si, el nivel de clima organizacional que existe en la empresa es el adecuado.

La prueba piloto del instrumento de medición (véase anexo 1).

Proceso de la Recolección

Para poder realizar la recolección de la información se realizó una prueba piloto, en donde, se determinaron los puntos clave a evaluar del clima organizacional dentro de la empresa. Posteriormente, se aplicó la encuesta de manera anónima e individual a cada uno de los integrantes de la empresa Corempaques, con la finalidad de que puedan expresar su opinión acerca de las variables que integran el instrumento de medición. A sí mismo no afectar los resultados por manipulación o alteración de la información durante el transcurso del reporte de investigación.

A continuación, se presenta el cuestionario aplicado que pudieron observar los colaboradores de la empresa, en donde, se determinó su nivel de satisfacción a través de un puntaje basado en estrellas, considerando una estrella el nivel más bajo por lo que, el nivel cinco siendo la puntuación más alta.

Evaluación del clima laboral en corempaques

Instrucciones: La siguiente serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala de 1 a 5 de acuerdo al nivel de satisfacción:

- 5. Totalmente de Acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Neutral
- 2. En Desacuerdo
- 1. Totalmente en Desacuerdo

1. Al ingresar a la empresa, recibí capacitación.

Categoría: Incorporación del puesto de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

2. Conozco las políticas de la empresa.

Categoría: Incorporación del puesto de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

3. Me brindaron colaboración necesaria para realizar mis labores.

Categoría: Incorporación del puesto de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

4. Recibí el apoyo y confianza de mi jefe inmediato.

Categoría: Incorporación del puesto de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

5. Es una persona con la que se puede conversar temas laborales.

Categoría: Relación con Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

6. Acepta Opiniones.

Categoría: Relación con Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

7. Reconoce sus errores.

Categoría: Relación con Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

8. Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo.

Categoría: Relación con Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

9. Reacciona de buena manera ante una situación inesperada o que ha salido mal.

Categoría: Relación con Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

10. Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo

Categoría: Liderazgo del Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

11. Acepta ideas y sugerencias por parte del equipo.

Categoría: Liderazgo del Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

12. Tiene palabras de ánimo cuando se presentan adversidades.

Categoría: Liderazgo del Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

13. Planifica y organiza de forma adecuada las actividades de grupo.

Categoría: Liderazgo del Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

14. Se involucra en la ejecución de las actividades de grupo.

Categoría: Liderazgo del Jefe Inmediato.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

15. Existe un trato respetuoso entre los integrantes del grupo de trabajo.

Categoría: Relación con los compañeros de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

16. Existe unión en el grupo de trabajo.

Categoría: Relación con los compañeros de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

17. Me siento a gusto en mi grupo de trabajo.

Categoría: Relación con los compañeros de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

18. Los compañeros de trabajo son colaboradores.

Categoría: Relación con los compañeros de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

19. Los compañeros de trabajo son personas confiables.

Categoría: Relación con los compañeros de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

20. Existe planificación y organización de trabajo.

Categoría: Condiciones de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

21. Se cuenta con material necesario para realizar el trabajo.

Categoría: Condiciones de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

22. Existe buena iluminación en el espacio de trabajo.

Categoría: Condiciones de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

23. Existe buena ventilación en el espacio de trabajo.

Categoría: Condiciones de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

24. Se cuenta con el espacio suficiente para realizar las labores.

Categoría: Condiciones de trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

25. Soy una persona responsable en el trabajo.

Categoría: Evaluación Personal.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

26. Cumpro con las funciones encomendadas.

Categoría: Evaluación Personal.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

27. Soy una persona respetuosa con los compañeros de trabajo.

Categoría: Evaluación Personal.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

28. Separo la relación laboral de la personal.

Categoría: Evaluación Personal.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

29. Soy una persona respetuosa con los cargos superiores.

Categoría: Evaluación Personal.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

30. Recibo capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo trabajo que realizo.

Categoría: Crecimiento en el Trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

31. Me dan la oportunidad de desarrollar mis habilidades.

Categoría: Crecimiento en el Trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

32. Creo que puedo ascender dentro de la empresa.

Categoría: Crecimiento en el Trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

33. Me siento contento/a de pertenecer a la empresa.

Categoría: Crecimiento en el Trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

34. Mis objetivos personales se relacionan con los de la empresa.

Categoría: Crecimiento en el Trabajo.



Totalmente en Desacuerdo

Totalmente de Acuerdo

Agradecemos su colaboración, sus sugerencias y comentarios nos ayuda a brindarles un mejor servicio.

Capítulo IV

Resultados

De acuerdo a los resultados de la encuesta de: Evaluación del Clima Organizacional en Corempaques, realizada a los trabajadores de la misma, se presentan los siguientes resultados:

Evaluación del Clima Laboral en Corempaques.

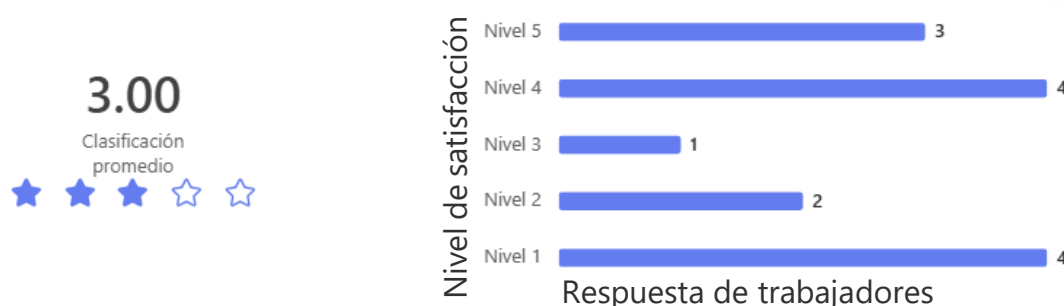
12 Respuestas 09:44 Tiempo medio para contestar la encuesta

La encuesta fue contestada por los doce empleados que incorporan la empresa corempaques; sin embargo, el tiempo medio en el que se tardaron los trabajadores en contestar la encuesta fue de nueve minutos con cuarenta y cuatro segundos.

Figura 4

Gráfica de la opinión sobre la capacitación inicial

1. Al ingresar a la empresa recibí capacitación



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la capacitación recibida al ingresar a la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

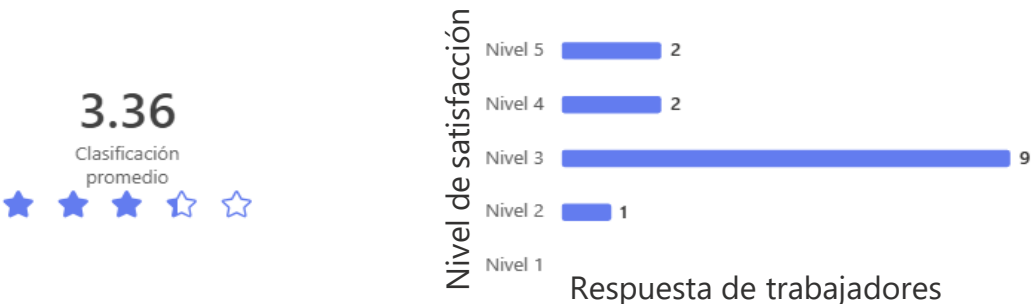
Conforme a la respuesta de los empleados activos, en la categoría de liderazgo de jefe inmediato, cuatro personas no tuvieron una capacitación inicial por la empresa, para poder desarrollar sus actividades consideran que: La calificación promedio obtenida es de tres, siendo así un problema al integrarse en sus actividades, ocasionando que

la curva de aprendizaje sea aún más larga y esto puede ocasionar un manejo incorrecto de los equipos.

Figura 5

Gráfica de conocimiento de políticas

2. Conozco las políticas de la empresa



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el conocimiento de las políticas de la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional..

Por lo tanto, dentro del marco reglamentario de la empresa, según los resultados obtenidos de la categoría liderazgo de jefe inmediato, en promedio lo califican en tres punto treinta y seis. Esto nos indica que la normatividad de la empresa no se está llevando de manera adecuada.

Figura 6

Gráfica de colaboración en las labores

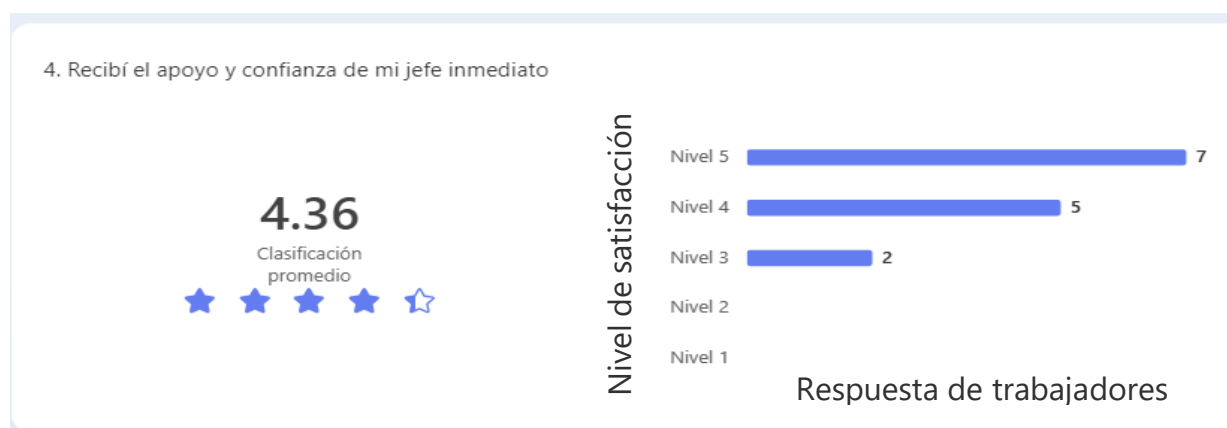


Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la colaboración que existe en la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional..

Así mismo, en la categoría de liderazgo de jefe inmediato. El personal nos indica que la calificación promedio a la colaboración de las personas cuatro personas afirman que se sienten insatisfacción ante este rubro, de tal forma que la integración no se realiza de la misma manera a todos.

Figura 7

Gráfica de apoyo y confianza del jefe inmediato

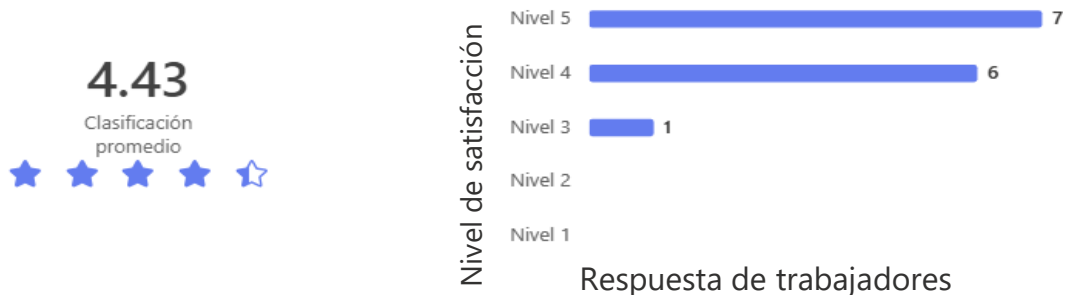


Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el conocimiento de las políticas de la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme al apoyo y confianza brindada por el jefe inmediato, en la categoría de liderazgo por el mismo. Siete personas indican que están totalmente de acuerdo con la afirmación del apoyo y confianza brindada por el jefe inmediato, dando así una calificación de cuatro punto treinta y seis.

Figura 8
Gráfica de temas laborales internos

5. Es una persona con la que se puede conversar temas laborales



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la confianza otorgada para tratar temas laborales, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo con la disponibilidad para tratar temas laborales, en la categoría de liderazgo del jefe inmediato, siete personas indican que están totalmente de acuerdo que se pueden expresar situaciones laborales, por lo tanto la calificación promedio es de cuatro punto cuarenta y tres, determinando que no todos consideran la misma confianza para comunicar las situaciones internas.

Figura 9

Gráfica de aceptación de opiniones

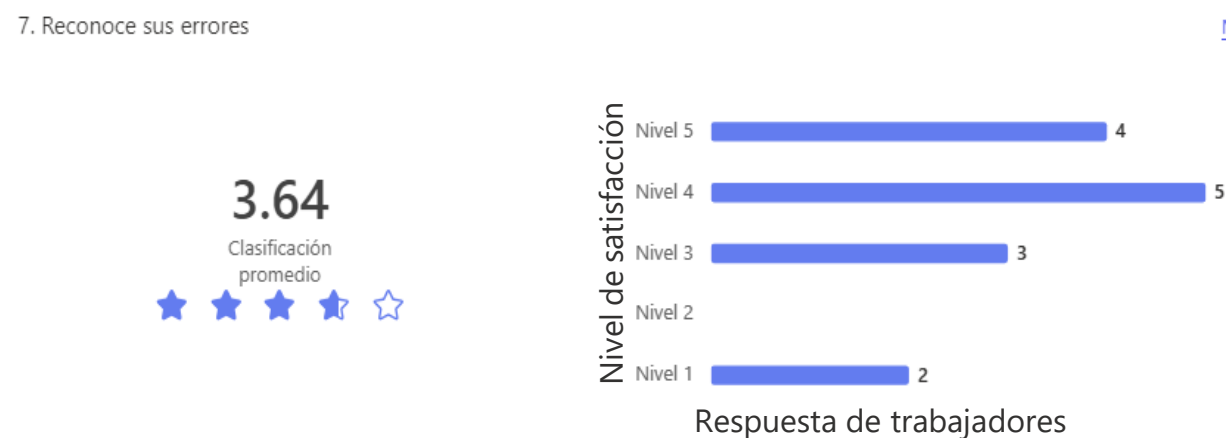
Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo que se aceptan las opiniones dentro de la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la categoría de relación con jefe directo, ocho personas consideran que se sienten totalmente satisfechos en cuanto a las aceptaciones de opiniones que proporcionan a sus superiores, por ello, la calificación promedio es de cuatro punto treinta y seis; considerando que existen ideas y propuestas de mejora continua.

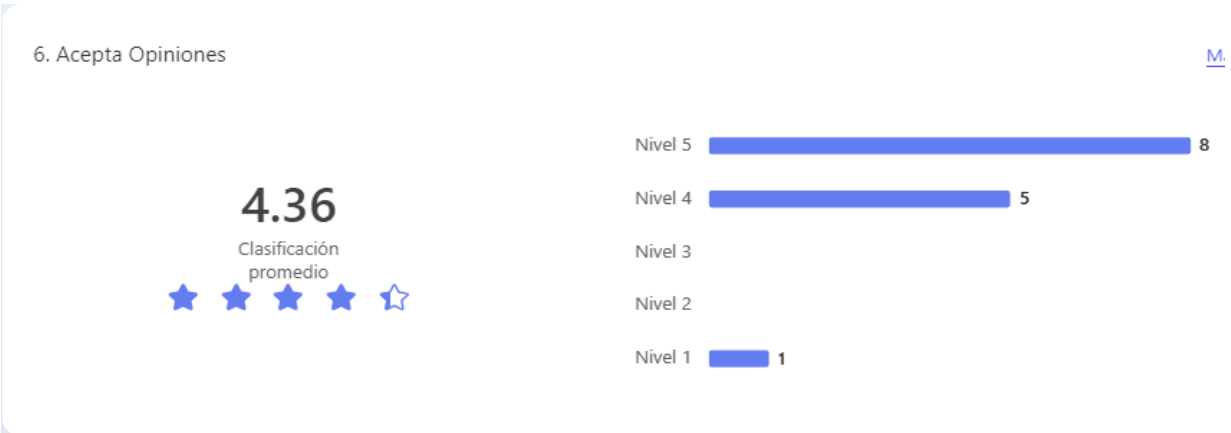
Respuesta de trabajadores

Figura 10

Gráfica de reconocimiento de errores



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el reconocimiento



de errores, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de relación con jefe inmediato. Cinco personas consideran que, están de acuerdo en que aceptan los compañeros

aceptan sus errores, ya que cuatro personas están de acuerdo, dejando así una calificación promedio de tres punto sesenta y cuatro, considerando que el personal mantiene su postura ante sus acciones en el trabajo bajo el reconocimiento de las mismas.

Figura 11

Gráfica de relación positiva entre compañeros



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la relación entre compañeros de trabajo obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de relación con jefe directo, ocho personas consideran que están totalmente de acuerdo en que, se fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo, ya que, cuatro personas están de acuerdo. Dejado así una calificación promedio de, tres punto cuarenta y tres. Considerando que el personal mantiene su postura ante sus acciones en el trabajo bajo el reconocimiento de las mismas.

Figura 12

Gráfica de actitud en situaciones complejas

Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la solución ante situaciones adversas, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de relación con jefe directo, seis personas consideran que están totalmente de acuerdo en que, la reacción ante las situaciones que salieron mal en el área de trabajo, ya que, seis personas están de acuerdo ante la situación planteada, dejando así una calificación promedio de, cuatro



punto veinte y uno. Considerando que el personal mantiene una postura satisfecha ante la atención brindada.

Figura 13



Gráfica de proporción de las herramientas de trabajo

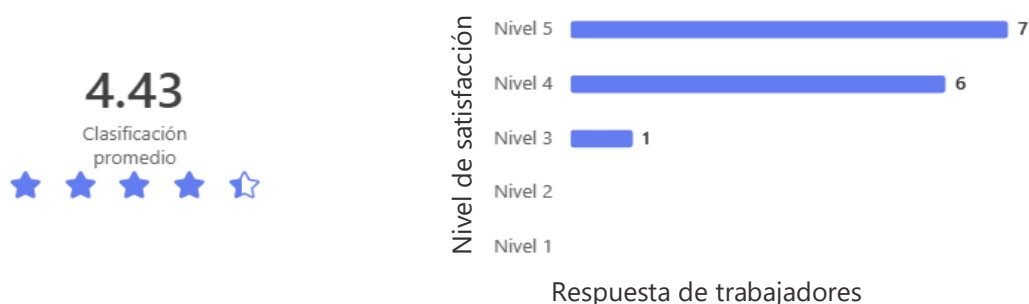
Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la proporción de herramientas de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de relación con jefe directo, seis personas consideran que están totalmente de acuerdo, con la afirmación de recibir el material y herramientas de trabajo, dejando así una calificación promedio de, tres punto veinte y nueve. Considerando que los trabajadores aprueban que son adecuadas las herramientas que se le proporcionan para sus labores.

Figura 14

Gráfica de ideas y sugerencias

11. Acepta ideas y sugerencias por parte del equipo



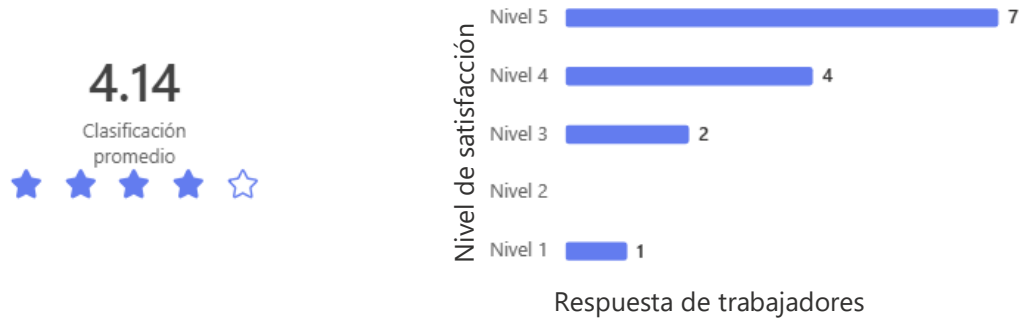
Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la aceptación de ideas y sugerencias, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de Liderazgo de jefe inmediato, siete personas consideran que están totalmente de acuerdo con la afirmación de, aceptación de ideas y sugerencias, dejando así una calificación promedio de, cuatro punto cuarenta y tres, considerando que los trabajadores aprueba que es adecuada la acción brindada ante las sugerencias.

Figura 15

Gráfica de actitud en las calamidades

12. Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el estado de ánimo presentado ante adversidades, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

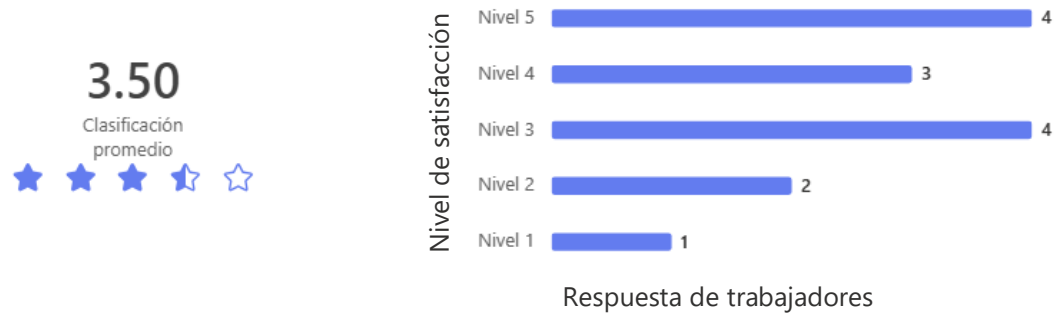
De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de Liderazgo de jefe inmediato, siete personas consideran que están totalmente de acuerdo con la afirmación de, la motivación que se brinda por el jefe inmediato, dejando así una calificación promedio de, cuatro punto catorce, considerando que los trabajadores aprueban que es adecuada la motivación ante las adversidades.

Figura 16

Gráfica de planeación y organización

13. Planifica y organiza de forma adecuada las actividades de grupo

M



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la planeación y organización de la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de Liderazgo de jefe inmediato, cuatro personas consideran que están totalmente de acuerdo, con la afirmación de la

planificación y organización por el jefe inmediato, dejando así una calificación promedio de, tres punto cincuenta, por lo que, los trabajadores estiman una deficiente ejecución de organización desde sus superiores.

Figura 17
Gráfica de actividades en grupo



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que consideran imparcial el trato respetuoso en el trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de Liderazgo de jefe inmediato, ocho personas consideran que, están totalmente de acuerdo con la afirmación de la participación del jefe inmediato en las actividades de grupo, dejando así una calificación promedio de cuatro punto treinta y seis, por lo que, los trabajadores estiman que si existe el liderazgo del jefe inmediato.

Figura 18

Gráfica de respeto entre los trabajadores

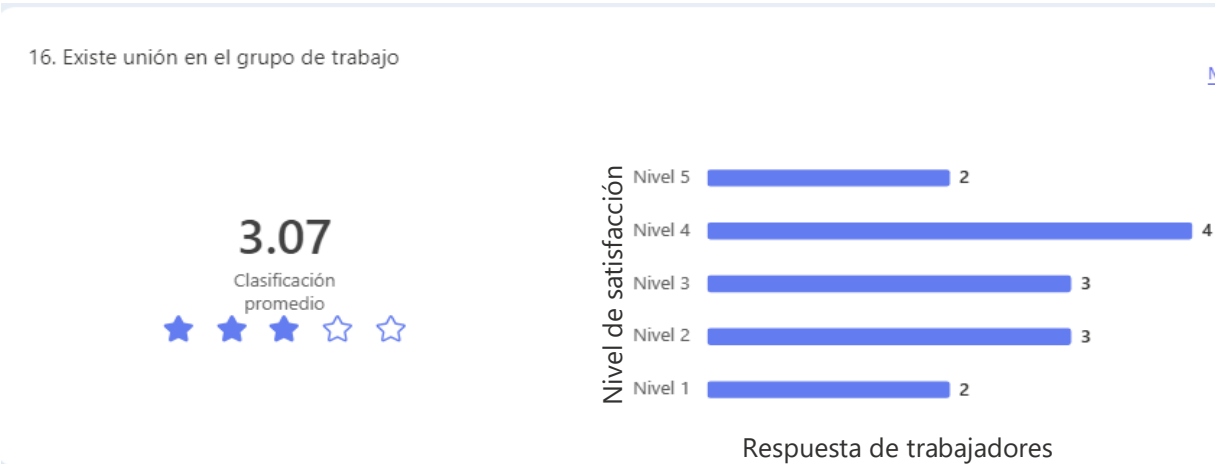
Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que consideran que existe el respeto en el trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de relación con los compañeros de trabajo, cuatro personas consideran a opinión neutral, con la afirmación del trato respetuoso entre los integrantes de trabajo, dejando así una calificación promedio de tres, por lo que, no es buena la integración entre los trabajadores desde el trato respetuoso.

Respuesta de trabajadores

Figura 19

Gráfica de unión de trabajo



Respuesta de trabajadores

Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que consideran imparcial la unión de grupo,

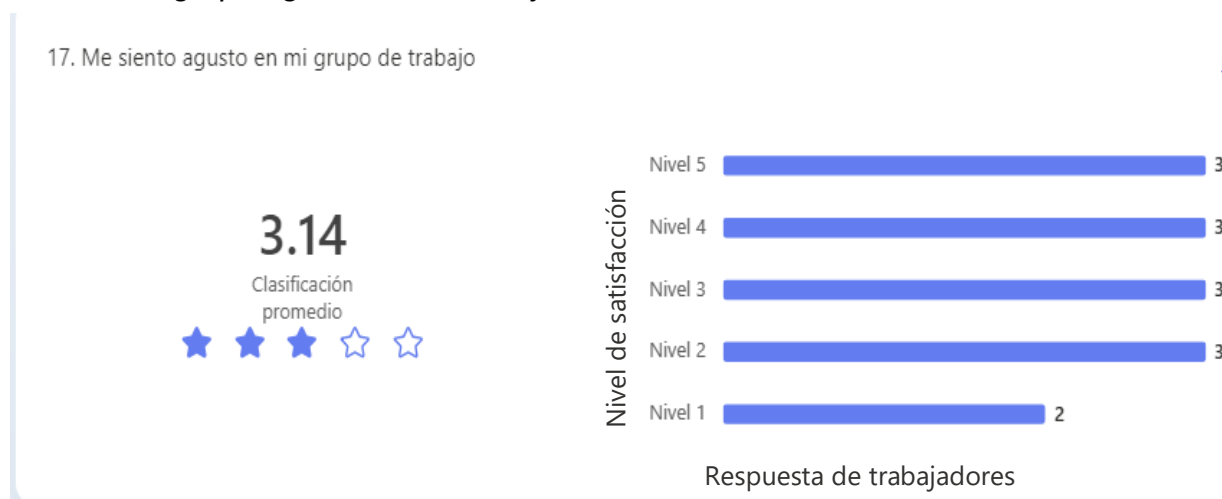


obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de relación con los compañeros de trabajo, cuatro personas consideran estar de acuerdo con la afirmación de unión de grupo de trabajo entre los integrantes del mismo, dejando así una calificación promedio de tres punto siete, por lo que, no es buena la unión entre los trabajadores.

Figura 20

Gráfica del grupo agradable de trabajo

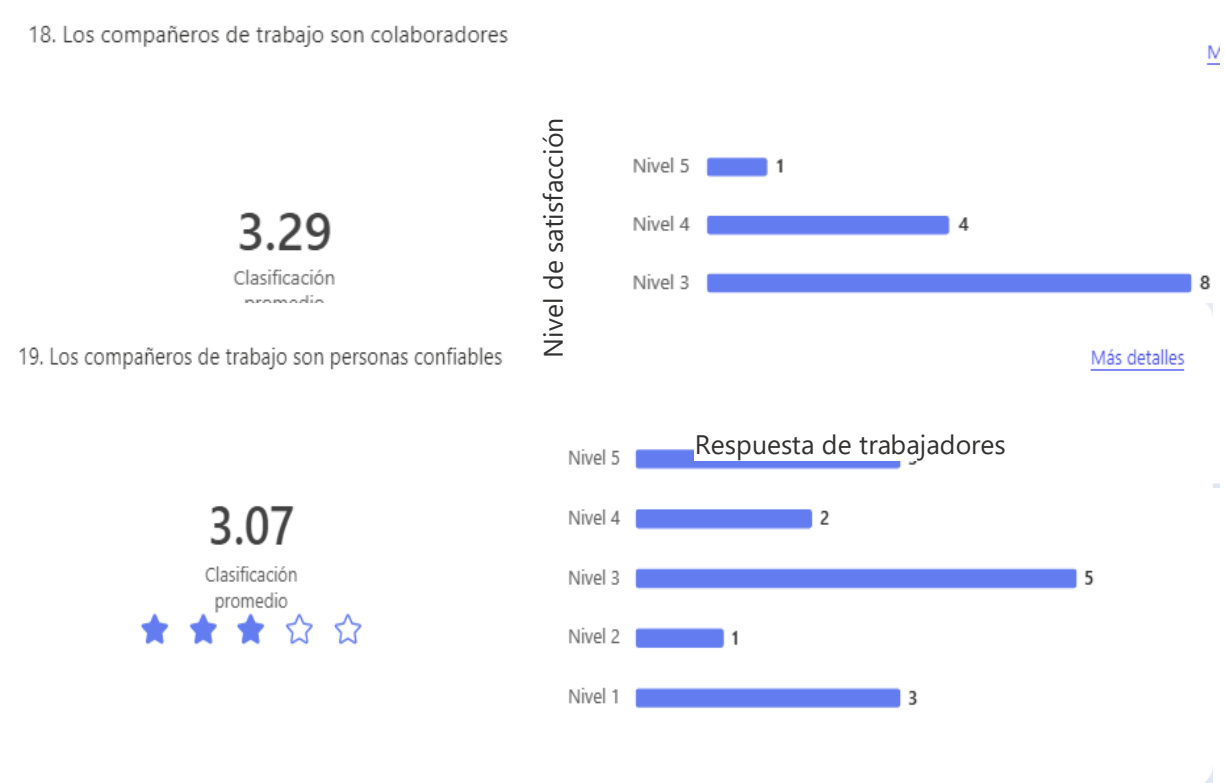


Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores imparcialidad en cuanto a colaboración de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de relación con los compañeros de trabajo, cuatro personas consideran estar de acuerdo con la afirmación de sentirse a gusto en el grupo de trabajo, dejando así una calificación promedio de tres punto catorce, por lo que, no se considera buena la comunicación entre los trabajadores.

Figura 21

Gráfica de colaboración con los compañeros de trabajo



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que muestran imparcialidad en la colaboración de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de relación con los compañeros de trabajo, ocho personas consideran una respuesta neutral con la afirmación de, la colaboración entre compañeros, dejando así una calificación promedio de tres punto veinte y nueve, por lo que, no se considera buena la comunicación entre los trabajadores.

Figura 22

Gráfica de confianza entre trabajadores

Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que muestran imparcialidad en la confianza con los compañeros de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados de la encuesta la confianza entre compañeros dentro de la empresa de la categoría relación con compañeros de trabajo, en promedio lo

Nivel de satisfacción

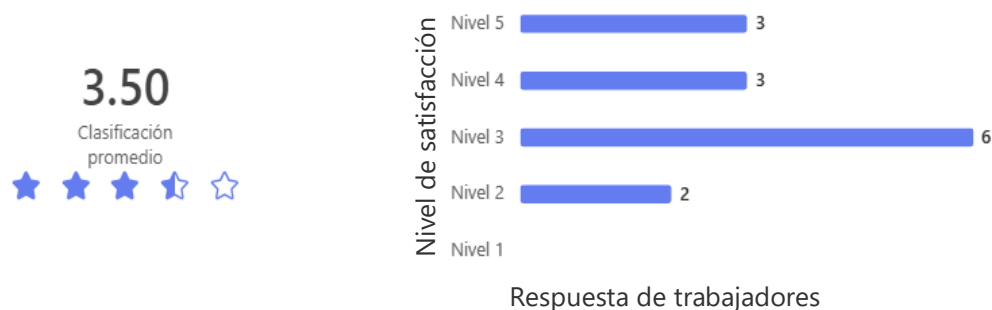
califican en tres punto siete; donde, cinco trabajadores consideran una opinión neutral. Indicando que la convivencia interna conlleva diversos conflictos entre los individuos.

Figura 23

Gráfica de planificación y organización

20. Existe planificación y organización de trabajo

[Más detalles](#)



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores imparcialidad en cuanto a la planificación y organización en el trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de condiciones de trabajo, seis personas consideran una respuesta neutral con la afirmación de, la planificación dejando así una calificación promedio de, tres punto cincuenta, por lo que, no se considera buena la organización y planeación de trabajo.

Figura 24

Gráfica de la herramienta de trabajo

Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores imparcialidad en cuanto a la proporción de material de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional..

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de condiciones de trabajo, cinco personas consideran desacuerdo con afirmación de, contar con el material necesario que requieren para realizar sus actividades, dejando así una calificación promedio de dos punto cincuenta y siete, por lo que, podría afectar a la producción de los trabajadores en cuanto a calidad

Figura 25

Respuesta de trabajadores

Gráfica de iluminación de trabajo

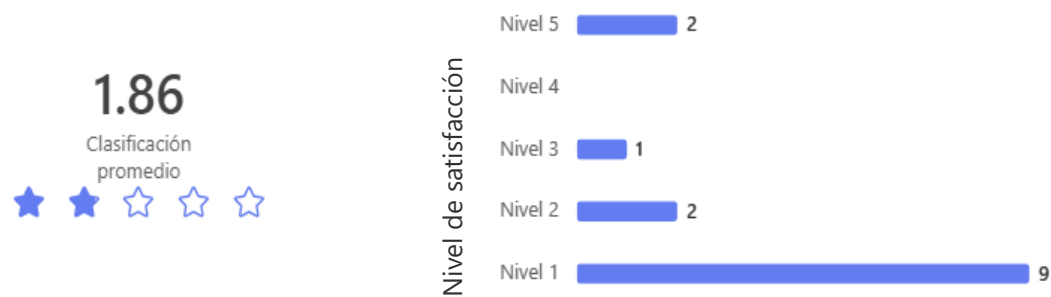


Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores imparcialidad en la iluminación en áreas de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de condiciones de trabajo, seis personas consideran desacuerdo con la afirmación de, la iluminación adecuada en sus áreas de trabajo, dejando así una calificación promedio de dos punto siete, por lo que, podría afectar a la producción de los trabajadores dejando alguna enfermedad.

Figura 26
Gráfica de ventilación en el trabajo

23. Existe buena ventilación en el espacio de trabajo



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores muestra desacuerdo de la ventilación del área de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

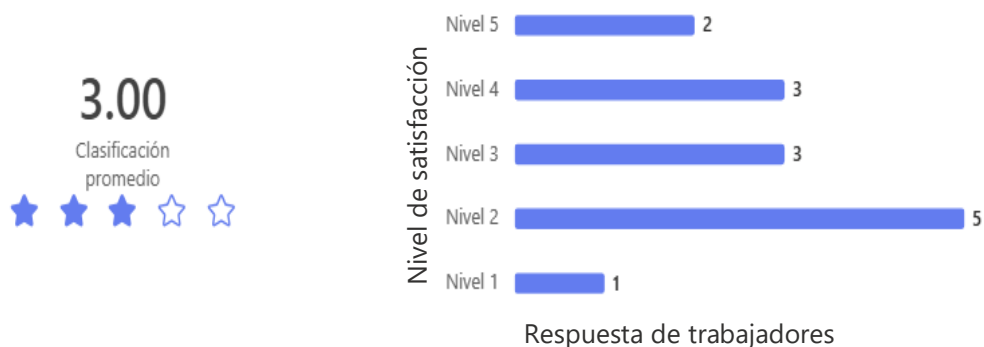
Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de condiciones de trabajo, nueve personas están totalmente en desacuerdo con la afirmación de, la ventilación adecuada en sus áreas de trabajo, dejando así una calificación promedio de uno punto ochenta y seis, por lo que, podría afectar a la producción de los trabajadores.

Figura 27

Gráfica de espacio determinado para actividades laborales

24. Se cuenta con el espacio suficiente para realizar las labores

[Más detalles](#)



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores muestra desacuerdo en el espacio de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

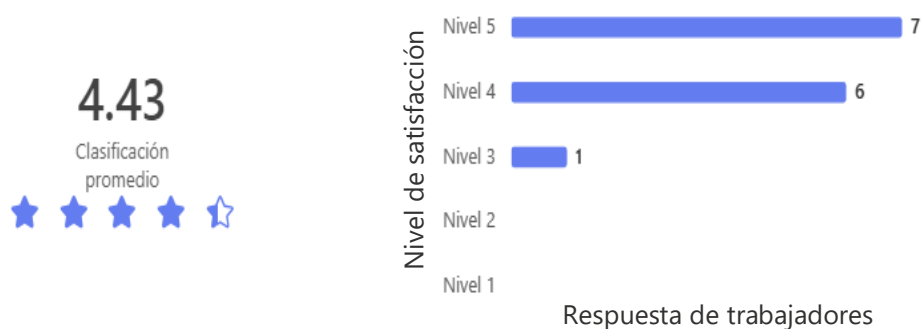
Conforme a los resultados obtenidos en la categoría de condiciones de trabajo, cinco personas están en desacuerdo con la afirmación del espacio suficiente para realizar las labores de trabajo, dejando así una calificación promedio de tres por lo que, podría afectar a la producción y a su vez ocasionar accidentes.

Figura 28

Gráfica de responsabilidad en el trabajo

26. Cumpló con las funciones encomendadas

[Más detalles](#)



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con la responsabilidad de trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de evaluación personal, siete personas están totalmente de acuerdo con la afirmación de, ser una persona

25. Soy una persona responsable en el trabajo



responsable en las labores de trabajo, dejando así una calificación promedio de cuatro punto treinta y seis, por lo que, se considera que la mayoría de las personas cumplen con sus labores.

Figura 29

Gráfica de funciones

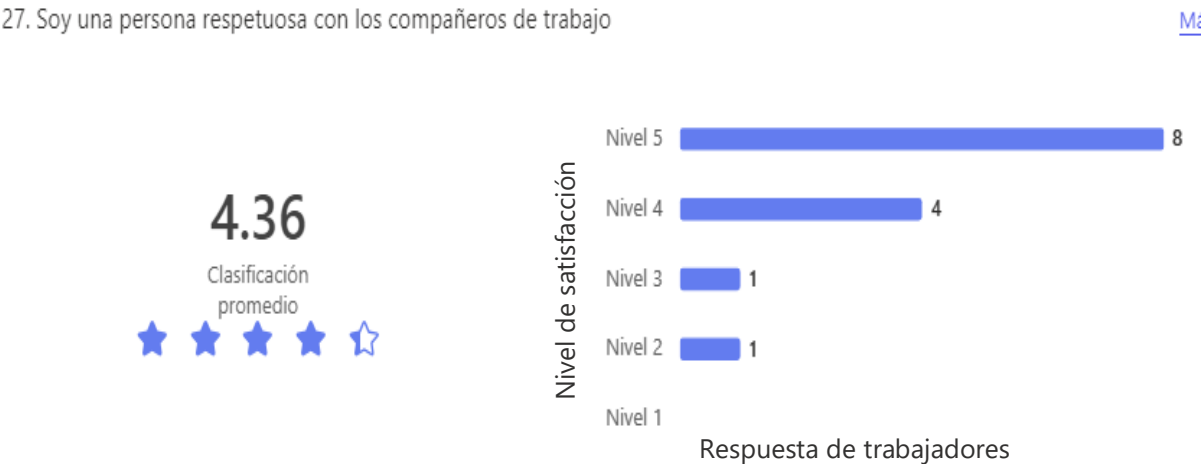
Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el cumplimiento de sus funciones encomendadas, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de evaluación personal, siete personas están totalmente de acuerdo con la afirmación de, ser una persona con el cumplimiento de sus funciones encomendadas, dejando así una calificación promedio de cuatro punto cuarenta y tres, por lo que, se considera que la mayoría de las personas cumplen con sus funciones.

Nivel de satisfacción

Figura 30

Gráfica del respeto hacia el resto de los compañeros de trabajo



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el respeto demostrado, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de evaluación personal, ocho personas están totalmente de acuerdo con la afirmación de, ser una persona respetuosa con los compañeros de trabajo, dejando así una calificación promedio de cuatro punto treinta y seis, por lo que, se considera que la mayoría de las personas consideran practicar el valor del respeto.

Figura 31

Gráfica relación laboral y personal



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el reconocimiento de diferenciar el trabajo con la amistad, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de evaluación personal, diez personas están totalmente de acuerdo con la afirmación de, separar las relaciones laborales con las personales, dejando así una calificación promedio de cuatro punto cincuenta y siete, por lo que, se considera que la mayoría de las personas apartan los temas laborales de su relación con los compañeros.

Figura 32

Gráfica del respeto en la jerarquía de la empresa

29. Soy una persona respetuosa con los cargos superiores

[M](#)



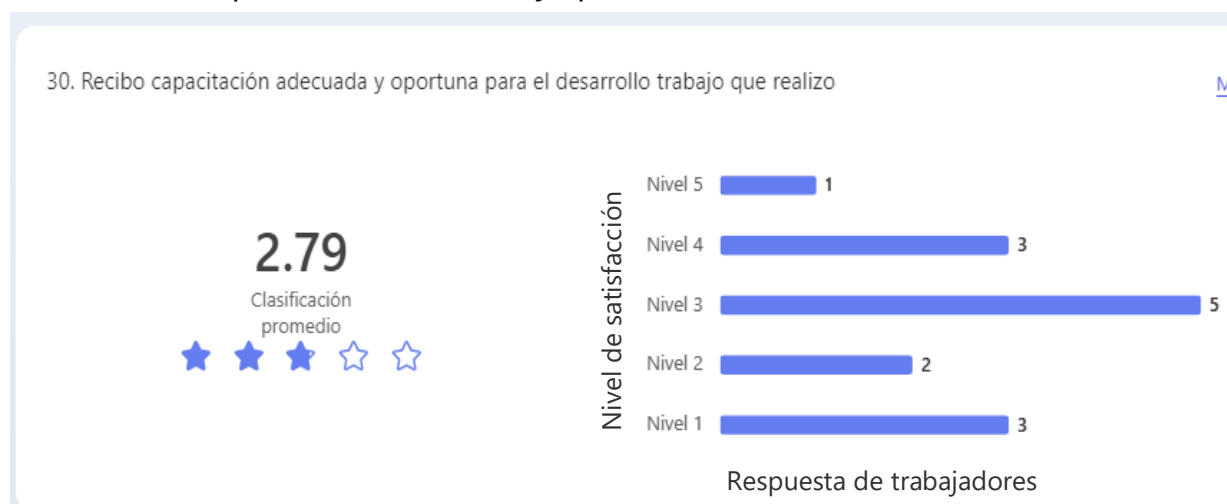
Respuesta de trabajadores

Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el respeto hacia los cargos superiores, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría de evaluación personal, ocho personas están totalmente de acuerdo con la afirmación de, ser una persona respetuosa con los cargos superiores, dejando así una calificación promedio de cuatro punto cuarenta y tres, por lo que, se considera que la mayoría de las personas respetan la jerarquía de la empresa.

Figura 33

Gráfica de la capacitación adecuada y oportuna



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores de forma imparcial con las capacitaciones adecuadas dentro de la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría crecimiento en el trabajo, cinco personas tienen una opinión neutral con la afirmación de, recibir capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de trabajo, dejando así una calificación promedio de dos punto setenta y nueve, por lo que, se considera que la mayoría de las personas no reciben capacitación para el desarrollo de su trabajo.

Figura 34

Gráfica de desarrollo de habilidades



Nota: La figura 35 muestra el porcentaje de los trabajadores que muestran neutralidad con el desarrollo de habilidades, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría crecimiento en el trabajo, cuatro personas están totalmente de acuerdo, dejando así una calificación promedio de tres punto cincuenta, por lo que, se contempla que la mayoría de las personas consideran que en ocasiones se les brinda la oportunidad de demostrar sus habilidades.

Figura 35

Gráfica de ascenso dentro de la empresa



Nota: La gráfica el porcentaje de los trabajadores muestra imparcialidad a las posibilidades de ascender dentro de la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría crecimiento en el trabajo, cinco personas tienen una opinión neutral con la afirmación de, poder ascender dentro de la empresa, dejando así una calificación promedio de dos punto ochenta y seis, por lo que, se considera que la mayoría de las personas no consideran que tengan la oportunidad de ascender dentro de la empresa.

Figura 36
Gráfica de la comodidad dentro de la empresa



Nota: La gráfica el porcentaje de los trabajadores que están de acuerdo con el estado de ánimo en el trabajo, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

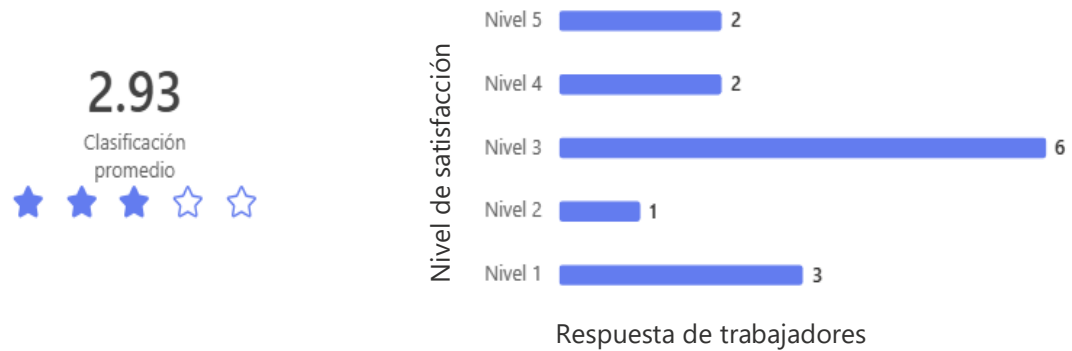
De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría crecimiento en el trabajo, cinco personas consideran estar totalmente satisfechos por pertenecer a la empresa, dejando así una calificación promedio de tres punto setenta y uno, por lo que, se considera que la mayoría de las personas se siente contento dentro de la empresa.

Figura 37

Gráfica de relación de objetivos personales y los de la empresa.

34. Mis objetivos personales se relacionan con los de la empresa

[Má](#)



Nota: La gráfica muestra el porcentaje de los trabajadores que muestran neutralidad con los objetivos propios y los de la empresa, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría crecimiento en el trabajo, seis personas tienen una opinión neutral con la afirmación de, la relación de los objetivos de la empresa junto con el de los trabajadores. Dejando así una calificación promedio de dos punto noventa y tres, por lo que, se estima que la mayoría de las personas no consideran que empaten sus objetivos personales con los de la empresa.

Figura 38

Presentación de comentarios

Cuando el equipo de trabajo tiene problemas o hay alguna inconformidad en algo se siente el ambiente no cómodo para poder laborar al 100% y en vez de mejorar los problemas se hacen aún más grandes porque aún hablando sobre el problema hay gente que lo que no les parece lo hablan a las espaldas y no tienen el valor suficiente de hacerlo saber a los compañeros de trabajo y eso afecta porque pues va a ser un tema y un problema de nunca acabar.

Nota: La figura 38 muestra el comentario relevante de un empleado a participar en la encuesta, obtenido de la encuesta de evaluación de clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación del clima organizacional, solamente una persona expreso sus opiniones abiertamente.

Conclusiones

El clima organizacional fue analizado dentro de la empresa, a través del desarrollo de una encuesta. Determinado los factores que influyen en el clima organizacional, a su vez se llevo a cabo un análisis de los resultados de la encuesta aplicada. De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada, a los catorce empleados se puede concluir que, el clima organizacional que se vive es negativo por lo que refleja su trabajo desde la individualidad pero al realizar actividades en equipo el trabajo no es realizado con la misma dedicación, asumiendo que también influyen las instalaciones de trabajo al no ser consideradas por los trabajadores como adecuadas.

Para poder solucionar las anomalías del trabajo en equipo se creó un plan de integración, el cual consiste en realizar actividades de creación de equipos conocida como Team Building, en el cual, se llevaron a cabo actividades para que pudieran expresar sus opiniones sin miedo a una represalia, puesto que era algo externo a una labor de trabajo, entre las actividades se involucraban las personas para poder obtener un momento agradable.

Las actividades fueron realizadas por un mes obteniendo resultados favorables ante la aceptación por parte de los trabajadores, con la estrategia implementada logrando reducir el nivel negativo del clima organizacional. Pasando a un ambiente con mayor moderación en el comportamiento de los empleados y buscando el compañerismo constante, mas sin embargo, si las actividades se dejaban de realizar por algún factor externo ese gran avance que se había obtenido vuelve a retroceder, porque los veteranos en la empresa no estaban acostumbrados a esa cultura que se implementaba, arrastrando a los demás a volver al ambiente negativo que se presenta desde un inicio.

Asignatura	Competencia De La Asignatura	Actividad Desarrollada	Perfil De Egreso
Desarrollo Organizacional	Cultura Organizacional	Se determina mediante el análisis el tipo de cultura organizacional que se tiene, así mismo se estipula si se lleva a cabo la cultura organizacional de acuerdo a los objetivos establecidos dentro de la empresa.	Adapta las etapas de los procesos a las nuevas tendencias y enfoque de la administración, para la optimización de los recursos y el manejo de los cambios organizacionales de acuerdo a las necesidades del entorno.
Dinámica Social	Tipos de socialización	Se realizan actividades de creación de equipos (Team Building) para poder conocer más acerca del tipo de convivencia que van generando día a día entre	Se integran los procesos gerenciales de administración, de innovación y las estrategias para alcanzar la productividad y

		compañeros y la manera en cómo se van desarrollando como personas.	competitividad de las organizaciones.
Taller de Desarrollo Humano	Empatía, Asertividad e Inteligencia Emocional	Mediante platicas y actividades de creación de equipos se determina la manera en cómo se van relacionando, expresando y a la vez la empatía que tienen unos a otros, analizar la comunicación que llevan a cabo con todo el persona.	Desarrollo de habilidades directivas basadas en la ética y la responsabilidad social, que le permiten integrar y coordinar equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios para el crecimiento de la organización.

Competencias Desarrolladas

Referencias

Anguiano, Ayala, B. (2024). Encuesta de clima laboral en corempaques. Forms.

Arias, F. (1980). Introducción a la Técnica de investigación en ciencias de la administración y el comportamiento. México, D.F.: Editorial Trillas.

Bermejo, M., Suarez I., Salazar M. (2022) El clima laboral en el contexto organizacional, Redalyc.

Brunet, M. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas.

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos. México, McGraw Hill. p. 73.

Carrie, S. (2012). Los beneficios de mantener un buen clima organizacional. Journal of Management.

- Cotton, P. (2013) Desarrollando un clima organizacional óptimo. Scielo.
- Fernández, C. (s.f) Clasificación de las empresas, La libertad.
- González, S. (2019) Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional: Estudio del Clima en una Organización. Human Relations.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. Scielo.
- Hunt, J. (1991) Liderazgo: una nueva síntesis, Thousand Oaks, California, Sage, ... 21.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Interamericana Editores.
- Segredo, A., Pérez L. (2007). El Clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. Revista Infodir.
- Toro, A. C. (2009). El clima organizacional. Editorial Medellín.
- Wayne, M.D. (2004). Bioestadística: Bases para el análisis de las ciencias de la salud. México: Editorial Limusa.

Anexos

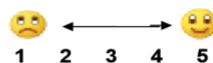
Anexo a. Se presentan el instrumento de evaluación de clima organizacional.

Evaluación del Clima Organizacional en Corempaques

La siguiente serie de preguntas que se realizan a continuación, presentan una escala del 1 a 5. De acuerdo al nivel de satisfacción marque con una X.

Fecha: / /
dd mm aa

5. Totalmente de Acuerdo.
4. De acuerdo.
3. Neutral.
2. En Desacuerdo.



INCORPORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Al ingresar a la empresa recibí capacitación | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) Conozco las políticas de la empresa | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) Me brindaron colaboración necesaria para realizar mis labores | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) Recibí el apoyo y confianza de mi jefe inmediato | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) Recibí el apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

RELACION CON JEFE INMEDIATO

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Es una persona con la que se puede conversar temas laborales | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) Acepta Opiniones | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) Reconoce sus errores | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) Reacciona de buena manera ante una situación inesperada o que ha salido mal | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) Acepta ideas y sugerencias por parte del equipo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) Planifica y organiza de forma adecuada las actividades de grupo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) Se involucra en la ejecución de las actividades de grupo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

RELACION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Existe un trato respetuoso entre los integrantes del grupo de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) Existe unión en el grupo de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) Me siento agusto en mi grupo de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) Los compañeros de trabajo son colaboradores | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) Los compañeros de trabajo son personas confiables | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

CONDICIONES DE TRABAJO

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Existe planificación y organización de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) Se cuenta con material necesario para realizar el trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) Existe buena iluminación en el espacio de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) Existe buena ventilación en el espacio de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) Se cuenta con el espacio suficiente para realizar las labores | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

EVALUACION PERSONAL

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Soy una persona responsable en el trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) Cumpro con las funciones encomendadas | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) Soy una persona respetuosa con los compañeros de trabajo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) Separo la relación laboral de la personal | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) Soy una persona respetuosa con los cargos superiores | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

CRECIMIENTO EN EL TRABAJO

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1) Recibo capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo trabajo que realizo | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) Me dan la oportunidad de desarrollar mis habilidades | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) Creo que puedo ascender dentro de la empresa | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) Me siento contento/a de pertenecer a la empresa | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) Mis objetivos personales se relacionan con los de la empresa | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Agradecemos su colaboración, sus sugerencias y comentarios nos ayuda a brindarles un mejor servicio:

Anexo b. Se presentan los resultados obtenidos de la actividad Team Building. En donde se obtuvieron, opiniones favorables y no favorables respecto al ambiente actual dentro de la empresa.

~~tiempo o cerca de los~~
Considero que no
es molesta solo que
me gustaria que se
capacitaran a todas las
personas que entran para
que no le quite el
tiempo a mis compañeras
Son muy amables
solo es cuestion que
con Respeto se pida
y se dé la ayuda
solicitada a quien la
requiera.

Scribe

No ayuda esta persona a
empacar o no trabaja en equipo

Elta Es algo molesto porque
esta persona se enoja cuando
lo demas no le ayudan y
en ocaciones no es agradable

No ayuda esta persona a
empacar o no trabaja en equipo

Elta Es algo molesto porque
esta persona se enoja cuando
lo demas no le ayudan y
en ocaciones no es agradable

Realizan comentarios
desagradables sobre
los compañeros ~~o~~ ~~de~~ (personas)

EXPI) No puedo sentir
Incomodo por no decirle las cosas
en la cara.

Cuando se faltan al
respeto entre sí.

Se hacen sentir menos,
se agravan verbal y
mentalmente

Por ser nueva, preguntar el funcionamiento del trabajo

Mi sentimiento fue inseguridad

③ ¡ Muy Contenta! un poco asustada, aunque en mi casa tuve una situación con mi mamá pero también Gracias a mi comparepa beth aprendí a separar las situaciones personales con las laborales y me sentí muy contento de lograrlo.

¡ Estoy muy feliz porque me siento

productiva!

¡ Gracias Core!

Gabriela Ramirez

* Como me senti hace 2 semanas
Hace dos semanas me sentia presionada por
cuestiones economicas eso me ocasiono
sentir un poco de ~~depression~~ pero poco a
poco fui saliendo de esto

* Como me senti la semana pasada
Estube mas tranquila puesto que en el
trabajo la base importante de salir adelante
trabajamos bien en equipo me dieron
confianza

* Como me siento el dia de hoy

Hoy estoy tranquila cada vez a salido
todo bien poco a poco solucionando
problemas y espero seguir asi, salir
adelante, sentirme capaz de lo que sea para
estar mucho mejor.

Sara

1 como me senti: hace 2 semanas?

2 como me senti: la semana pasada?

3 como me siento el dia de hoy?

1¿ Como me senti: hace 2 semanas?
pues me ah servido lo ejerciós ya que me
he desestrezado bastante

2¿ como me senti: la semana pasada?

Me tocaron unos dias libres estove en casa
descansando me he senti do bie ultimamente

3¿ como me siento el dia de hoy?

Creo que estos ultimos dias me he sentido
mejor tanto mental mente como de salud
hay nuvas cosas que siento que me estan
sentando bien

Erika

10 ¿Cómo me sentí hace 2 semanas?

Más insegura al hablar con mis compañeros
e incluso en mi trabajo.

¿Cómo me sentí la semana pasada?

Me pude comunicar y dejar que me conocieran con
más en mi trabajo en mi casa y con
mi familia usando las palabras correctas.

¿Cómo me siento al día de hoy?

pues creo que tuve más confianza para
colaborar y decir lo que pienso sin
tener sentir mal a mis compañeras.

Ivone Volotzin López Enríquez

1. ¿Cómo me senti hace 2 semanas
2. ¿Cómo me senti la semana pasada
3. ¿Cómo me siento hoy?

1. Con inquietudes y deseos de trabajar. Cuando llegué oía comentarios de que no había producción y se me hacía raro. Pensé que talvez me contrataban a mi para "desemplear" a alguien. con más tiempo y me angustie xq' me sentia responsable. Conforme pasaron las semanas, tuve la seguridad que necesitaba, gracias a mi compañera Sara, y me di cuenta que tenía muchas habilidades en mi que yo no conocia. Poco a poco tome confianza con mi compañeros y considero que me llevo mejor. Lo mas bonito fue cuando mis cortes salieron bien a la primera.

2. Con más confianza, aunque extraño a mis compañeras. Por tal motivo pensé que me iba a atorar solucionando detalles o problemas con la maquina que me toraloc. Afortunadamete Jaque me apoyo y me hizo tener más confianza en mi.

Scribe

Wendolyn Raphaella Hernandez Mendez.

- 1: Como me senti hace 2 semanas?
- 2: Como me senti la semana pasada?
- 3: Como me siento el dia de hoy?

Respuesta 1: Hace 2 semanas me sentia mal y estresada porque venian muchos compromisos y sentia que no iba a poder, me dio un poco de crisis nerviosa por el estres.

Respuesta 2: Hace una semana ya me sentia mas tranquila y aliviada ya que habia sacado mis pendientes.

Respuesta 3: Me siento un poco rara y desconcertada, llegue con buena actitud pero conforme pasaban las horas me fue cayendo la actitud pero me equilibre ignorando las palabras y acciones. 😊

Ramírez Lebatón Fernando Uziel

Como me senti hace dos semanas

Ni bien ni mal, por temas personales no me sentia completamente bien.



Como me senti la semana pasado.

Me senti bien, fueron dias tranquilos



Como me siento el dia de hoy.

Me siento muy bien, en mi vida personal han mejorado las cosas, aprovechando oportunidades



Graciela.

Como me senti Hace 2 semanas
muy abrumada.

como me senti ~~Hace~~ la semana pasada.
mas contenta. muy relajada.

como me siento Hoy.
con mas confianza. *

Anexo c.

Constancia de liberación de Educación Dual.

 **ESTADO DE MEXICO** **EDUCACION**  **EDUCACIÓN**  

"2024, Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México"

**TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE COACALCO**

**JEFATURA DE DIVISIÓN DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN E INGENIERÍA EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

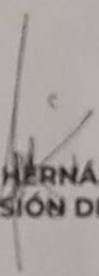
Otorga la presente

CONSTANCIA

A: C. BEATRIZ ANGUIANO AYALA

Por haber participado en el
MODELO DE EDUCACIÓN DUAL
En la empresa COREMPAQUES S.A. DE C.V.,
durante el periodo julio 2023 a julio 2024

ATENTAMENTE
"CIENCIA, TÉCNICA – PROGRESO"





ING. JOSÉ DAVID HERNÁNDEZ MORALES
JEFE DE DIVISIÓN DE LAM E ICE JEFATURA
DE DIVISIÓN L.A. - ICE



Av. 16 de septiembre # 54, C.P. 55700, Col. Cabecera municipal, Coacalco de Berriozábal, Estado de México
Teléfono: (01 55) 2159 4374, 2159 4375 y 2159 4468 www.tecnologicoedcoacalco.edu.mx