

ULACIT
Maestría en Administración de Negocios

Con énfasis en finanzas

Relación existente entre el ambiente laboral y la productividad de los trabajadores entre 25 y 35 años, que se desempeñan en empresas transnacionales de la zona de San José.

María Teresa Gutiérrez Gutiérrez

Resumen

La investigación presenta el objeto de estudio en el análisis de la relación existente entre el ambiente laboral y la productividad en jóvenes profesionales entre los 25 y 35 años, que laboran en empresas transnacionales del área de San José. En la actualidad ha crecido el interés de las organizaciones, en el mejoramiento continuo de las condiciones laborales para los colaboradores.

Está claro, que, para los jóvenes entre 25 y 35 años, no es suficiente establecerse en el empleo luego de los años de estudio en la universidad, para esta población es imprescindible permanecer en un trabajo que le brinde estabilidad, el desarrollo de habilidades y destrezas y además le proporcione confianza en sus relaciones.

En concordancia con lo anterior, la investigación presenta como un hecho relevante, el hecho que, clima laboral en cualquier empresa u organización crucial para fortalecer y enriquecer la productividad en los colaboradores de la organización, si no existe una relación armoniosa, incentivos y comunicación asertiva se corre el riesgo de desmotivación y rotación de personal.

Las gerencias de las organizaciones deben establecer mecanismos de compensación emocional, lo anterior, no se debe ver como un gasto, por el contrario, es un mecanismo de seguridad en cuanto ahorro en rotación de personal y la mejora en productividad, lo que a la larga produce mayor rentabilidad para las empresas.

Palabras claves: Productividad, ambiente laboral, compensación laboral.

Abstract

This investigation centers its object of study in the analysis of the relationship between the work environment and productivity of young professionals between the ages of 25 and 35, who work in transnational companies in the San José area. Nowadays, organizational interest has grown in the continuous improvement of working conditions for employees.

It is clear that, for young people between 25 and 35 years old, it is not enough to get employed after finishing their careers at the university, and it is essential to stay in a job that provides stability, the development of abilities and skills, and boosts your confidence in how you handle your relationships.

In accordance with this premise, this investigations presents, as a relevant fact, the fact that the work environment in any company or organization is crucial to strengthen and enrich productivity in the

organization's employees; if there is no harmonious relationship, incentives and assertive communication there is a risk of demotivation and staff turnover.

Management must establish mechanisms of emotional compensation, which should not be seen as an expense, on the contrary, it is a savings mechanism in staff turnover and an improvement mechanism in staff productivity, which in the long run produces greater profitability for companies.

Keywords

Productivity, work environment, workers compensation

Justificación

La siguiente investigación analiza el fenómeno de la relación existente entre el ambiente laboral y la productividad, el enfoque de la misma está direccionado en jóvenes profesionales entre los 25 y 35 años, que laboran en empresas transnacionales. En los últimos años ha crecido el interés y las investigaciones acerca de la importancia y el impacto del clima y el entorno laboral en la eficacia y eficiencia de las personas, esto traducido a la productividad.

Acá es importante acotar la relevancia de la satisfacción laboral para los trabajadores, Chiang y Martínez (2019), la definen “como un estado emocional placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, se trata de una suma de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y factores relacionados a él” (p.34).

Las empresas presentan el desafío de la implementación de acciones que conlleven a lograr no solamente el alcance de los objetivos y metas organizacionales, también el de conformar elementos para mejorar los ambientes, creando espacios positivos, saludables y atractivos, principalmente tomando en consideración la población profesional joven.

Este acervo de acciones y estudios han llevado a sumarle a actividad laboral un componente de satisfacción, como antecedente de relevancia, durante la revolución industrial el interés se centraba únicamente en el área productiva, sin medir en aquel entonces la influencia que generaba las condiciones laborales. No fue sino hasta el año 1923 en el que Elton Mayo redirecciona el tema, al establecer una serie de hipótesis sobre el rendimiento y el contexto laboral.

Para Pilligua y Arteaga (2019)

En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados, donde por su puesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa. (p.4).

En relación con lo anterior, el ambiente en el que una persona realiza las actividades diarias es indispensable, la generación actual toma importancia no solamente a factores asociados a la remuneración, la estabilidad o bien las posibilidades de ascender, cada vez más los jóvenes profesionales le interesan el componente emocional, el sentirse a gusto con lo que hace.

Es importante acotar que la productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos. La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos; en este caso lo más importante son los fines y los resultados, por ende, existe una estrecha relación entre las condiciones laborales y la productividad. (Chiavenato, 2009)

Pregunta generadora del problema

Una vez analizado el objeto de estudio, se presenta a continuación la pregunta generadora de la investigación

¿Cómo influye el ambiente laboral en la productividad de los trabajadores entre 25 y 35 años, que se desempeñan en empresas transnacionales de la zona de San José?

Objetivos

Objetivo general

Evaluar el impacto del ambiente laboral en relación con el desempeño y la productividad laboral en los trabajadores de empresas transnacionales de San José.

Objetivos específicos

- Identificar la satisfacción laboral de los trabajadores de empresas transnacionales de la zona de San José.
- Distinguir el clima laboral de las empresas transnacionales de los sujetos participantes en el estudio.
- Analizar los esquemas de gestión, motivación y tipos de incentivos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de empresas transnacionales de la zona de San José.

Metodología

La investigación se enmarca en la aplicación de técnicas e instrumentos cuantitativos, esto para relacionar el ambiente laboral y la productividad, los participantes del estudio serán trabajadores profesionales de transnacionales de mayores de 18 años, oriundos de la provincia de San José, se tomará en consideración una muestra de 125 sujetos de información.

De acuerdo con el Instituto Tecnológico de Sonora (2015), la investigación cuantitativa asume:

“Una postura objetiva, estudia conductas y otros fenómenos observables, genera datos numéricos para representar el ambiente social, emplea conceptos preconcebidos y teorías para determinar qué datos van a ser recolectados, emplea métodos estadísticos para analizar los datos e infiere más allá de los datos, emplea procedimientos de inferencia estadística para generalizar

las conclusiones de una muestra a una población definida, es confirmatoria, inferencial y deductiva”. (párr.12)

Con base a lo anterior, se realizará luego de la recolección de datos, un análisis estadístico descriptivo e inferencial, una vez aplicados los instrumentos se procederá a realizar la tabulación y discusión de resultados de acuerdo con las variables planteadas.

Revisión Bibliográfica

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, va más allá de estar conforme con la labor que se realiza, la temática ha sido tratada desde hace más de un siglo, en donde después de la revolución industrial se ha visto en la necesidad de relacionar no solo las funciones o la jornada laboral, sino también las condiciones y la actitud hacia la cual los trabajadores desempeñan las actividades diarias.

En realidad, para todos los miembros de las empresas, se estima que la satisfacción laboral es un fenómeno asociado a una serie de sentimientos del personal que determinan, en forma importante, su bienestar y el compromiso con su trabajo (Chiang, Gómez & Hidalgo, 2017).

Esto supone un recurso intangible para el capital humano profesional, que desde hace unos años ve el trabajo no solo el medio para ganarse la vida, sino también, el desarrollo de una vida de éxito.

Por satisfacción laboral se entiende, de acuerdo Robbins y Judge como el “sentimiento positivo hacia un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (, 2017, p. 78). Por su parte Wang et al. (2017, p. 460) lo conceptualizan como: “We define job satisfaction as the employee's overall attitude toward the working environment and the work itself.”

Para Pedraza (2018): “La satisfacción intrínseca hace hincapié en aquellos aspectos que generan la motivación del empleado sobre la base del incremento en el contenido del trabajo que desempeñan” (p.4) De esta

forma, para efectos de la presente investigación, la satisfacción laboral se enmarcará como un eje de necesidades abarca la motivación, el deseo de desarrollar habilidades y competencias profesionales y la permanencia en las organizaciones, esto a su vez se traduce en productividad.

Productividad

La productividad desde el área económica se puede definir como la relación existente entre la producción de bienes y servicios con las cantidades de insumos intermedios, trabajo y capital utilizados. La hegemonía del capital comercial y de servicios, así como de su fuerza de trabajo, es la característica central de la emergente sociedad terciaria postindustrial. (Chávez, 2017).

En términos laborales la productividad está asociada a la eficiencia de las labores en apego a las funciones requeridas para completar las tareas específicas, claro está en este sentido la productividad no se aleja de la satisfacción laboral, por el contrario, es un derivado de esta. Rodrigues & Bottini (2018), analizan las dimensiones de la productividad laboral, e indican:

Según las dimensiones de productividad laboral son: "Competencias, Trabajo en equipo, Cultura organizacional, Liderazgo, estas dimensiones ayudan a encontrar las características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos (comportamientos observables) responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización. (p.32).

Tal y como lo acotan los autores, se espera también que las organizaciones proporcionen las condiciones laborales en pago, garantías sociales, incentivos y promoción laboral, en los profesionales jóvenes no basta con lo anterior, la productividad también está asociada al área afectiva y de seguridad en las compañías.

Clima laboral

Si bien la satisfacción laboral, está ligada con la productividad laboral, el clima laboral también es considerado un factor importante, el ambiente en el cual se ejercen las labores diarias es determinante en el éxito para un profesional.

Para Chiang et al. 2017; Chiang y Ojeda, 2013, el clima organizacional "Es un fenómeno que, normalmente, se asocia con las actitudes de los trabajadores que determinan un peso importante en la consecución de los objetivos y metas organizacionales (p.21).

La influencia del clima organizacional en la productiva es alta, esto se refleja en las interacciones, actividades, motivación entre los colaboradores de las compañías, y las experiencias profesionales.

De acuerdo con Zambrano (2019): "El clima organizacional es un concepto integrado, que permite determinar la manera en que las políticas y prácticas administrativas, la tecnología y procesos de toma de decisiones, se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas". (p. 49).

Lo anterior, se traduce en un mejor desempeño, la motivación es trascendental en el proceso, los colaboradores se sienten seguros si el clima organizacional incluye la comunicación asertiva, funciones claras establecidas, sistema de compensaciones, y posibilidades de desarrollo y actualización profesional. La figura siguiente relaciona lo anterior expuesto y muestra las dimensiones del clima organizacional.

Figura 1. Dimensiones del Clima Organizacional



Respecto a lo mostrado en la figura uno, estudios implementados en el campo del Desarrollo Organizacional demuestran la conveniencia de la aplicación de metodologías participativas con diferentes tipos de organizaciones que se plantean cambios integrales y apuntan hacia el desarrollo humano, mejor ambiente laboral, mayor rendimiento y gestión administrativa y servicio que se brinda, el proceso participativo de Desarrollo Organizacional impacta en lo individual, grupal, institucional y social. (MEP, 2019).

Metodología de Investigación

Tipo de investigación

Esta investigación se enmarcará en un estudio explicativo, ya que pretende abarcar, el análisis de la relación existente entre el ambiente laboral y la productividad de los trabajadores, entre 25 y 35 años. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2014), los estudios explicativos:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. (p. 95)

Enfoque de investigación

De acuerdo con Barrantes (2014).

...el enfoque es “una forma de ver” o plantear la resolución de un problema, pero dentro de unos grandes lineamientos o compromisos conceptuales (paradigma), o sea, el enfoque determina, generalmente, cómo actuamos respecto de algo y se vincula con las técnicas que se utilizan (p.76)

Para el siguiente objeto de estudio, se seleccionará el enfoque cuantitativo, ya que, la finalidad de este se desarrolla directamente en la tarea de verificar y comprobar teorías por medio de estudios muestrales

representativos, cuyo objetivo es explicar las causas de cambios en hechos sociales, utilizando como estrategia la medición objetiva y el análisis cuantitativo que se centra en generalizar y descubrir regularidades.

Población

Al respecto Tamayo (2003) refiere población como:

“Totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando conjunto N de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación” (p.176).

Para efecto del presente estudio se tomará como población o universo la estimación de los datos de Programa Estado de la Nación (PEN) donde se indica que al alrededor de 3500 jóvenes menores de 35 años, trabajan en multinacionales.

Muestra

La muestra será planteada a continuación delata los rasgos perseguidos en el proceso de investigación. “Las primeras acciones para elegir la muestra ocurren desde el planteamiento mismo y cuando seleccionamos el contexto, en el cual esperamos encontrar los casos que nos interesan”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.384). La muestra de la siguiente investigación será un total de 144 personas, de acuerdo con un muestreo probabilístico.

Tipo de muestra

Existen dos tipos de muestras las probabilísticas y las no probabilísticas; cada una de ellas posee sus características y particularidades específicas según su estructura, no obstante, en el caso particular de esta investigación y dado su enfoque cuantitativo, la investigación seguirá un muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple. Espinoza (s.f.), lo define como aquel que a “Cada sujeto tiene una probabilidad igual de ser seleccionado para el estudio. Se necesita una lista numerada de las unidades de la población que se quiere muestrear”. (p.3).

Técnicas e instrumentos

1. Técnicas

López y Fachelli (2015) indican respecto a esta técnica que “la encuesta se sitúa en la primera dimensión en el extremo de máxima direccionalidad pues idealmente el cuestionario de la encuesta se construye con preguntas determinadas previamente y respuestas cerradas” (p.10), de esta forma los autores analizan la relevancia que tiene esta técnica en el tratamiento de datos y el manejo de la información.

En la investigación se utilizará la técnica, llamada encuesta o sondeo de opinión, en esta, Casas, Repullo y Donado (2017), indica de esta que “La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (p.1)

2. Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) los instrumentos de recolección de datos deben cumplir con los siguientes requisitos:

Confiabilidad: se refiere al grado en que su aplicación repetida en el mismo individuo, caso o muestra produce resultados consistentes, iguales o coherentes.

Validez: el grado en el que el instrumento mide con exactitud la variable o categoría que verdaderamente pretende medir, esta se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de los indicadores empíricos. La validez se asocia también con: el contenido, el criterio o el constructo.

En el caso de la investigación, se realizará un cuestionario a los sujetos de información.

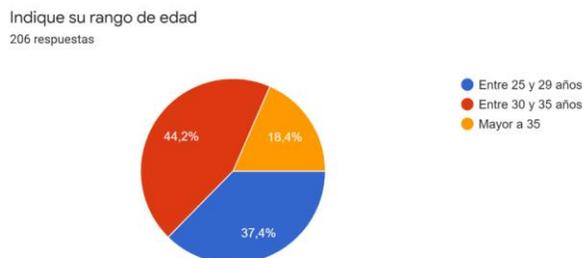
De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.251), en él se tienen preguntas cerradas, que “son aquellas que contienen opciones de respuestas previamente delimitadas”.(Hernández y Mendoza 2018, p.251).

Análisis de Resultados

Una vez que se han recolectado los datos de las distintas fuentes de información, se procede a la presentación de los hallazgos del presente estudio, el análisis incluye la confrontación a la luz de los referentes teóricos más importantes.

En la figura uno se muestran los resultados en lo que respecta a la edad de las personas participantes.

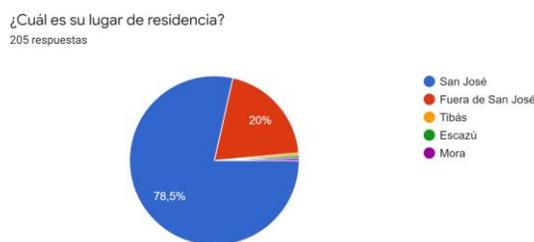
Figura 1. Edad de las personas participantes



Fuente: Elaboración propia (2020).

En el estudio se contempla como uno de los factores importantes, esto porque los adultos jóvenes profesionales representan una fuerza laboral importante para el país, inclusive centra su atención no solo en tener trabajo sino también, las necesidades de realización personal y profesional. A continuación, en la figura dos se presentan los resultados respecto al lugar donde trabajan los participantes.

Figura 2. Lugar de residencia



Fuente: Elaboración propia (2020).

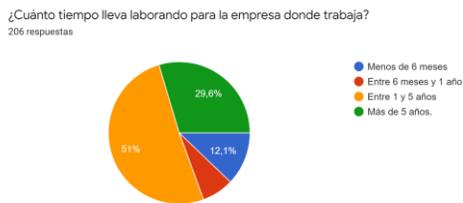
En el caso del lugar de residencia, el 79 % afirma que vive en San José, respecto a los demás cantones representan únicamente el 1,5 % y el restante 20 % menciona que reside fuera de San José, sin embargo, es importante acotar que todos desarrollan sus actividades profesionales en transnacionales en la capital.

Se considera que el lugar de residencia es tema para considerar, ya que esto implica traslado, lidiar con el

tráfico y otros factores que pueden incidir en la productividad, ya que, si bien es cierto, no está ligado con la empresa, el tiempo de viaje influye en el estado anímico de las personas, tratándose de distancias largas o con mucha saturación vehicular.

En la figura tres se analizan los resultados en lo que respecta a los años laborando para la organización.

Figura 3. Tiempo de estar laborando en la organización



Fuente: Elaboración propia (2020).

El tiempo de permanencia en las organizaciones, de relevancia, esto es un sinónimo de estabilidad laboral. Más del 50 % de los encuestados aseguran tener entre uno y cinco años de experiencia y el 27 % más de cinco años, esto sin duda proporciona materia prima para investigación, ya que más del 75 % de los participantes han permanecido en las empresas, lo que conlleva a emitir un criterio más realista, y objetivo de la realidad del ambiente laboral.

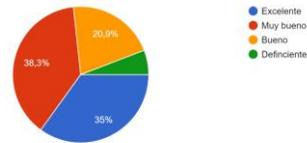
Uno de los retos para las organizaciones transnacionales es la de desarrollar sentido de pertenencia en los colaboradores, precisamente porque conllevan otra cultura, no se trata solamente de asignar incentivos sino también de compartir valores y acciones Empresariales en cada puesto de trabajo.

Figura 1. Opinión acerca del clima laboral

En relación con lo anterior, en la figura cuatro, se presenta, la opinión de los participantes en cuanto al clima laboral.

Figura 2. Opinión acerca del clima laboral

¿Cómo califica el ambiente laboral en la empresa?
206 respuestas



Fuente: Elaboración propia. (2020).

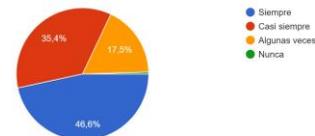
72 de las personas consultadas manifiestan que el clima laboral es bueno en la organización, cerca de 12 indica que es deficiente y el 38 % que es muy bueno, los datos anteriores, afirman que los jóvenes profesionales se acentúan en lugares en donde posiblemente la remuneración salarial es atractiva, pero el clima y el ambiente organizacional son idóneos para el desarrollo de destrezas y habilidades.

El 25 % que se sitúa entre bueno y deficiente es un dato preocupante, no se puede dejar de lado que, debido a la emergencia sanitaria mundial, la búsqueda de empleo se ha vuelto un desafío y que incluso las personas aseguran un sustento diario, aunque esto signifique que se desenvuelva en un ambiente no adecuado para la realización profesional.

A continuación, en la figura cinco se discuten los resultados sobre el apoyo que perciben los participantes de sus superiores.

Figura 5. Apoyo recibido por los superiores

¿Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores?
206 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2020).

Estrechamente relacionado con el clima laboral, se encuentra el sentimiento de apoyo y confianza de los colaboradores en las organizaciones, entre los resultados se encuentra una persona menciona que nunca lo percibe y 36 que algunas veces, esto es sin duda producto que el ambiente en el que realizan las

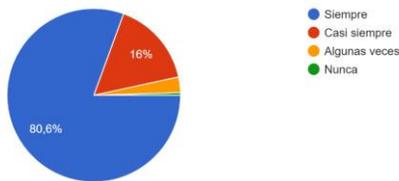
actividades no propicia espacios de comunicación, confianza y apoyo por parte de los superiores.

Sin embargo, el estudio refleja, por el contrario, el 82 % de encuestados manifiestan sentirse en un ambiente de confianza y apoyo, esto se relaciona directamente con el indicador anterior, en donde la mayor parte consideran positivos el ambiente para realizarse profesionalmente.

En la figura seis se presentan los datos acerca de la relación entre la productividad y el ambiente laboral.

Figura 6. Relación entre ambiente y productividad

¿Considera que el clima laboral incide en la productividad de las personas?
206 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2020).

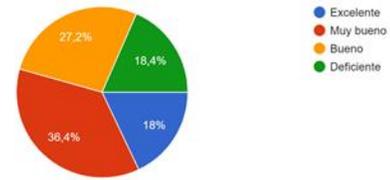
Las nuevas teorías sobre el comportamiento organizacional reflejan un sentido humano del trabajo, por lo profesión tiene un ámbito, social e individual, la productividad vista en términos de eficacia y eficiencia está relacionada con la percepción de la forma en la que un colaborador siente que puede crecer dentro de la organización.

Ante lo anterior, la investigación refleja que más del 80 % de los encuestados afirman que el clima laboral repercute en la productividad, medida también de ventajas en torno a las ganancias de las organizaciones, porque sin duda un personal motivado, ofrece un mejor servicio, agiliza sus labores e inclusive es un reflejo externo de la empresa, sin duda esta relación es ganar -ganar.

Respecto al sistema de incentivos, en la figura siete se discuten los resultados de este indicador.

Figura 3. Calificación del sistema de incentivos

¿Cómo califica el sistema de incentivos que aplica la organización, para la que labora?
206 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2020).

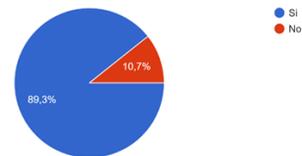
Tomando en consideración que los incentivos representan una esfera de la motivación en los colaboradores, más allá de una ganancia en el ámbito económico, para los jóvenes profesionales del estudio existe un área de mejora, en este factor, ya que tan solo un 18 % de los participantes califican de excelente las compensaciones recibidas, en las que se debe aclarar no solo representan aumentos salariales, también conllevan capacitaciones, salario emocional entre otros.

Preocupante es el hecho que para esta investigación 37 personas mencionan que es deficiente o inclusive nulo, el sistema de la organización. Para las gerencias de las empresas se puede pensar que las compensaciones representan un costo mayor, sin embargo, la desmotivación es un enemigo silencioso que a la larga lleva renuncias o despidos en masa.

Relacionado los anterior, en la figura ocho se presenta la percepción sobre el mejoramiento de la productividad y en relación con el ambiente laboral.

Figura 8. Mejoramiento de la productividad y en relación con el ambiente laboral.

¿Siente que las actividades diarias que realiza serían más productivas, si la organización tuviera un mejor clima laboral?
206 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2020).

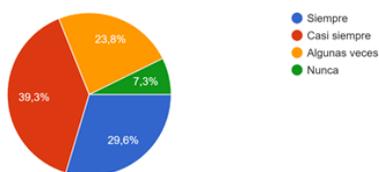
Anteriormente se les había consultado a los participantes sobre el ambiente laboral y estos indicaron en un porcentaje mayoritario que se sentía que era excelente y muy bueno, casi el 90 % de los participantes asegura que

las actividades diarias serían más productivas al mejorar el clima laboral, en este caso la comunicación asertiva se considera vital para el desarrollo de las actividades diarias.

En la pregunta nueve se les consulta a los participantes acerca del desarrollo de habilidades y competencias, esto resulta trascendental para aumentar la motivación y el sentido de pertenencia en los colaboradores.

Figura 4. Capacidad de desarrollar talentos y habilidades, por parte de las organizaciones

¿Siente que la organización le ofrece la capacidad de desarrollar talentos y habilidades, para mejorar su posición en la compañía?
206 respuestas



Fuente: Elaboración propia (2020).

Cercano al 70 % de los participantes aseguran que siempre o casi siempre la transnacional en la que laboran se desarrollan talentos y habilidades, esto ya sea por medio de cursos de capacitación, incentivos por el desarrollo profesional o los ascensos laborales.

Conclusiones

Una vez aplicado el cuestionario, realizar el análisis y la discusión de resultados, el estudio concluye los siguientes:

De acuerdo lo visto la investigación se concluye que el clima laboral en cualquier empresa u organización crucial para fortalecer y enriquecer la productividad en los colaboradores de la organización, si no existe una relación armoniosa, incentivos y comunicación asertiva se corre el riesgo de desmotivación y rotación de personal.

De esta manera en la investigación se llega a la conclusión que el desarrollar y mantener un clima laboral adecuado promueve en el personal un alto sentido de pertenencia, esto se traduce no solo en un aumento de la productividad sino en la satisfacción laboral, que a la postre se convierte en ganancias de costos y dinero,

además de alcanzar un posicionamiento en el mercado, por parte de la organización.

También el estudio concluye, que el sistema de incentivos es vital para el mantenimiento de un adecuado clima laboral, con un buen sistema de compensaciones se puede obtener un alto grado de fidelidad por parte de los colaboradores, y de esta forma alcanzar fácilmente las metas propuestas por las empresas.

Finalmente, se concluye que la mayor parte de los encuestados aseguran tener un alto grado de confianza y apoyo por parte de sus jefaturas, esto sin duda es un factor de relevancia para crear un adecuado ambiente laboral.

Recomendaciones

Se recomienda inicialmente para las empresas realizar una constante capacitación en los colaboradores con la idea de compartir la visión, misión, metas y fortalezas de cada uno de los puestos, esto para que las personas encuentren un mayor significado e importancia en el fortalecimiento de las habilidades y destrezas.

Para las organizaciones transnacionales se recomienda también, inferior en un sistema de compensación, es necesario entender por parte de las gerencias que no es un gasto, ya que esto mejora la rentabilidad de la empresa y las relaciones laborales.

Es indispensable, de acuerdo con la investigación el hecho de mejorar la motivación y el apoyo por parte de las jerarquías, esto porque se alcanza una interacción más sana, y el colaborador tiene una mejor claridad y presión de lo que se espera de sus funciones, esto conlleva a crear un mayor sentimiento de pertenencia.

Referencias

- Barrantes, R. (2014). Investigación: Un camino al conocimiento. , un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. San José, Costa Rica: EUNED
- Casas, J, Repullo, J y Donaldo,J. (2027). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de

- cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 31(8):527-38.
- Chávez, N. (2017). La Gestión por Competencias y Ejercicio del Coaching Empresarial, dos Estrategias Internas para la Organización. *Pensamiento & Gestión*, (33), 140–161.
- Chiang, M. M., & Martínez, K. K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público desarrollo aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 8(1), 23-50.
- Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*,33(57),48-60.
- Chiang. M. y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw- Hill.
- Espinoza, I. (s.f). Tipos de muestreo. Descargado de: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F, México: Mc Graw Hill
- Instituto tecnológico de Sonora (2015). Paradigma de investigación cuantitativo. En línea: [http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa3/paradigmas_investigacion_cuantitativa/ p11.htm](http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa3/paradigmas_investigacion_cuantitativa/p11.htm)
- López, P y Fachelli, S. (2015). La Investigación social cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvso_ccua_a2016_cap2-3.pdf
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, Vol. 15 No 1. DOI: 10.22507/rli.v15n1a9
- Pilligua, L y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional (17ª Ed.)*. México: Pearson.
- Rodrigues, S., & Bottini, L. (2018). Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto . Tesis Para Obtener El Grado académico de maestría En Gestión Pública, II, 1–107.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. D.F., México: LIMUSA.

