



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

**Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS
CÍA. LTDA.**

AUTOR:

Chile De La Cruz Diana Fabiola

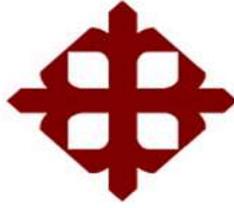
**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez, PhD

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Abogada, Diana Fabiola, Chile De La Cruz**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Yanina Bajaña Villagómez Ph.D.

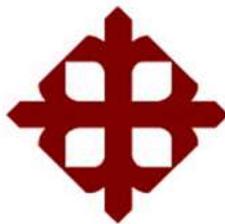
REVISOR

Ing. Freddy Camacho Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a los 14 días del mes de diciembre del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Diana Fabiola Chile De La Cruz

DECLARO QUE:

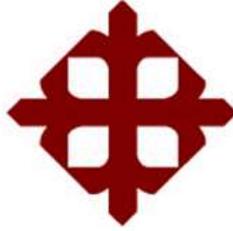
El Proyecto de Investigación **Clima organizacional y su desempeño Laboral en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano** ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de diciembre del año 2023

EL AUTOR

Diana Fabiola Chile De La Cruz



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

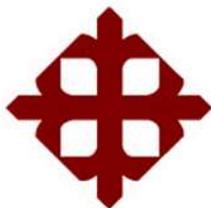
Yo, **Diana Fabiola Chile De La Cruz**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación de Magíster en Gestión del Talento Humano** titulado: **Clima organizacional y su desempeño Laboral en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de diciembre del año 2023

EL AUTOR

Diana Fabiola Chile De La Cruz



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND



**TEMA: Clima organizacional y su desempeño Laboral en la Compañía NEWBRAS
Cía. Ltda.**

MAESTRANTE: Diana Fabiola Chile De La Cruz

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, III COHORTE

ELABORADO POR:

Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez, PhD

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

AGRADECIMIENTO

A **DIOS** por proporcionarme la sabiduría,

perseverancia, voluntad, paciencia

y salud para culminar con éxito

un nivel más en mi vida profesional.

A **MI FAMILIA** en especial a mi hijo Sebastián Larco

por motivarme cada día,

por inculcarme valores y ejemplo,

para llegar a mi meta cumplida.

A **MI TUTORA** por ayudarme a construir

Conocimientos y por su paciencia en

la elaboración de esta investigación académica

DIANA FABIOLA CHILE DE LA CRUZ

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres fallecidos.

Nolita De La Cruz Yagual (+) y Cesar Augusto Chile Chango (+)

Mis amores eternos.

DIANA FABIOLA CHILE DE LA CRUZ

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
Formulación del problema	7
Justificación	8
Preguntas de investigación	8
Hipótesis	9
Objetivos	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	9
Limitaciones	10
Delimitación	10
CAPÍTULO I:	11
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	11
Marco Teórico	12
Clima organizacional	12
Desempeño Laboral	14
Marco conceptual	16
Clima organizacional	16
Desempeño Laboral	17
CAPÍTULO II:	18
MARCO REFERENCIAL	18
Estudios nacionales relacionados con la investigación	18
Estudios internacionales relacionados con la investigación	19
Situación actual de la empresa	21
CAPÍTULO III:	23
MARCO METODOLÓGICO	23
Enfoque epistemológico	23

Alcance y método	24
Diseño metodológico	24
Población	25
Muestra.....	25
Técnicas e instrumentos	25
Cuestionario y dimensiones	26
CAPÍTULO IV:	31
RESULTADOS Y PROPUESTA	31
Análisis de confiabilidad	31
Análisis estadístico descriptivo	32
Pruebas de normalidad	33
Resultados de la encuesta aplicada en NEWBRAS Cía. Ltda.	36
Análisis de correlación	55
Propuesta.....	56
Propuesta de un plan de mejora para NEWBRAS Cía. Ltda.	57
Plan de mejoras del Clima Organizacional NEWBRAS Cía. Ltda.	57
Conclusiones.....	62
Recomendaciones.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 DIMENSIONES CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
TABLA 2 DIMENSIONES DESEMPEÑO LABORAL.....	28
TABLA 3 RANGOS ALPHA DE CRONBACH.....	31
TABLA 4 ESTADÍSTICAS TENDENCIA CENTRAL.....	32
TABLA 5 CLIMA ORGANIZACIONAL (X) – NORMALIDAD	33
TABLA 6 DESEMPEÑO LABORAL (Y) – NORMALIDAD	35
TABLA 7 CORRELACIÓN X CON Y	56
TABLA 8 MEJORAS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	57
TABLA 9 MEJORAS DESEMPEÑO LABORAL.....	59
TABLA 10 PRESUPUESTO PARA EL PLAN DE MEJORAS EN NEWBRAS CÍA. LTDA.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	37
FIGURA 2	37
FIGURA 3	38
FIGURA 4	38
FIGURA 5	39
FIGURA 6	39
FIGURA 7	40
FIGURA 8	41
FIGURA 9	41
FIGURA 10	42
FIGURA 11	42
FIGURA 12	43
FIGURA 13	44
FIGURA 14	44
FIGURA 15	45
FIGURA 16	46
FIGURA 17	46
FIGURA 18	47
FIGURA 19	48
FIGURA 20	48

FIGURA 21	49
FIGURA 22	50
FIGURA 23	50
FIGURA 24	51
FIGURA 25	52
FIGURA 26	52
FIGURA 27	53
FIGURA 28	54
FIGURA 29	54

RESUMEN

Resumen: El objetivo general se centra en determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., a través de instrumentos de investigación para diseñar un plan de mejoras. Se aplicó una metodología investigativa con enfoque empírico- analítico; con alcance descriptivo-correlacional. Además, el estudio fue no experimental de corte transversal. Se aplicó un muestreo aleatorio simple con 23 colaboradores. Se obtuvo un $\alpha = 0.94$. Se aplicó la prueba Rho-Spearman. En el análisis de correlación se obtuvo que el desarrollo personal en clima organizacional con las dimensiones de iniciativa (N01, N02, N03) y trabajo en equipo (T01 y T02) en desempeño laboral tienen una correlación altamente fuerte. También se identificó relaciones medianamente fuertes; esto es, relaciones (R01) de la variable clima organizacional con las dimensiones orientación de resultados (O05), relaciones interpersonales (R02) e iniciativa (N04) de la variable desempeño laboral. Se concluyó que existe una fuerte relación de clima organizacional con desempeño laboral y condujo la elaboración del plan de mejoras.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano, Clima organizacional, Desempeño Laboral, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, Iniciativa.

ABSTRACT

Summary: The general objective focuses on determining the impact of the organizational climate on the work performance of the employees of the Company NEWBRAS Cía. Ltda., through research instruments to design an improvement plan. A research methodology with an empirical-analytical approach was applied; with descriptive-correlational scope. Furthermore, the study was not cross-sectional experimental. A simple random sampling was applied with 23 collaborators. Also, it was obtained an $\alpha = 0.94$. The Rho-Spearman test was applied. In the evaluation analysis, it was obtained that personal development in organizational climate with the dimensions of initiative (N01, N02, N03) and teamwork (T01 and T02) in job performance have highly strong compensation. Moderately strong relationships were also identified; that is, relationships (R01) of the organizational climate variable with the results orientation (O05), interpersonal relations (R02) and initiative (N04) dimensions of the job performance variable. It was concluded that there is a strong relationship between organizational climate and work performance and led to the development of the improvement plan.

Keywords: Human Talent Management, Organizational Climate, Job Performance, Teamwork, Interpersonal Relationships, Initiative.

Introducción

La gestión del talento humano en las compañías se vuelve día a día un elemento clave en el desarrollo del clima organizacional, ya que establece directrices donde inciden factores tanto internos como externos, para el crecimiento profesional y personal, permitiendo al colaborador trabajar en un ambiente laboral, donde ellos pueden incrementar sus conocimientos, sentirse motivados y conservar un alto nivel de productividad en cuanto a tareas designadas (Jara et al., 2018).

En la actualidad, conseguir una estabilidad es algo complejo en entidades petroleras, debido a los cambios estructurales que se presenta en las empresas de hidrocarburos por los diferentes procesos. Esta incertidumbre de los colaboradores pudiera traer como consecuencia que el talento humano disminuya su autoestima por la escasez de tiempo y valoración personal. Por lo que es pertinente que las compañías de esta industria existan espacios de comunicación, de participación, donde puedan integrarse con el fin de aprovechar las oportunidades de desarrollo y compartir un adecuado clima organizacional (Rosendo, 2021).

En la Amazonía, donde están localizadas la mayor parte de las empresas petroleras, está la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., ubicada en la parroquia 3 de noviembre, comunidad 25 de diciembre en el cantón Joya de los Sachas, provincia de Orellana promueve la economía a nivel local, nacional e internacional; y a su vez, es generadora de espacios laborales. Esto ha permitido que muchas personas puedan tener un empleo digno que conlleva al desarrollo personal y de sus familias. El talento humano es evaluado conforme a sus habilidades y experiencias, lo que pudiera generar una alta rotación del personal (EP PETROECUADOR, 2013).

La rotación de personal se podría inferir se debe a la inexistente mano de obra calificada en la región amazónica para trabajar en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., debido a los altos riesgos que enfrentan al trabajar con maquinarias especializadas, para extraer el crudo (petróleo), se debe brindar mucha importancia para el clima organizacional de sus trabajadores. Por lo cual, se elaboran programas de capacitación permanentes, que promuevan la participación en jornadas laborales flexibles, generando confianza y estabilidad del personal, ya que el talento humano es el factor clave para lograr las metas organizacionales.

El presente estudio se orientó en diseñar un plan de mejoras sobre el clima organizacional para que los colaboradores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. sean reconocidos por su alta competitividad laboral, se tendrá que consultar investigaciones de tipo teórico y empírico relacionado al objeto de estudio.

Con base en lo anterior, el trabajo investigativo contempla en su inicio la introducción, antecedentes y el análisis del problema objeto de estudio. En el capítulo I, se exhibe el marco teórico y conceptual que respalda la elaboración de un plan de mejoras del clima organizacional que contribuya en el desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., lo que permitirá que los lectores revisen las teorías y conceptos relacionados con el objeto de este estudio.

El capítulo II, comprende el marco referencial que contiene experiencias de la problemática objeto del estudio realizados en el Ecuador y otros lugares del mundo; además, se expone la situación actual de la Compañía de extracción de crudo en los pozos de varios bloques a nivel nacional en la estación de almacenamiento y transferencia de Lago Agrio, donde se hace un análisis interno y externo de los problemas de la entidad.

En el capítulo III, se expone el desarrollo de la metodología de investigación, el enfoque epistemológico, el método deductivo, enfoque cuantitativo, empleando un alcance descriptivo -correlacional de las variables, el uso de diseño no experimentales y cada una de las herramientas utilizadas para la recolección y procesamiento de datos.

El capítulo IV, se presenta un plan de mejoras del clima organizacional que contribuya en el desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., sostenido en el marco teórico y conceptual, con su respectiva interpretación de los resultados obtenidos. Se presentan también los objetivos que se desea alcanzar; para concluir, se muestran las conclusiones y recomendaciones articuladas con el objetivo general del trabajo.

Antecedentes

Las primeras investigaciones de la gestión del talento humano se iniciaron después de la segunda guerra mundial que va de la década de 1950 a 1990, período en el cual la manufactura pasó a ser mente factura, demostrando una relación directa entre los procesos de generación, distribución, transacción y transformación de conocimientos. Por otra parte, en la actualidad se considera la “Era del Talento” es decir, aquel tiempo en que el capital y la tecnología era importante ya pasó y sencillamente no son suficientes para que una organización se mantenga vigente y sobreviva ahora, lo que hace necesario contar con el talento humano (Tovar, 2016).

David Waltkins de Softscape fue quien utilizó el término por primera vez publicado en un artículo en 1998; Taylor creía que la producción de los trabajadores era una tercera parte de lo que podían dar, por lo que, propuso tomar correctivos a la situación aplicando el método científico a los trabajadores febriles. Taylor pretendía crear una revolución mental entre trabajadores y patrones definiendo unos lineamientos claros por

aumentar la eficiencia de la producción (Tovar, 2016). Además, es importante relacionar este término con clima organizacional.

La investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XIX. En tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se ha generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición (Uribe Prado, 2015).

Las organizaciones tienen un rol importante donde se caracterizan unas de otras no sólo en las dimensiones de su estructura, proceso y conductas, sino que también por su peculiar “clima organizacional”. Clima interno que surge de la interacción entre las características de la personalidad de los individuos, con los elementos estructurales de la organización y actúa de manera directa sobre los individuos, determinando su percepción, comportamiento y desempeño en el ambiente laboral (Quintrileo, 2012).

La Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., ha sido considerada de acuerdo con la Administración Tributaria Ecuatoriana como tipo de contribuyente, Sociedad (persona jurídica); cuya actividad económica principal es la prestación de servicios de estudio, diseño, ejecución y fiscalización de proyectos de todo tipo de actividades en obra civil, petrolera, metalmecánica, industrial, hidráulica, electrónica, eléctrica, telecomunicaciones, minera, agroindustrial en la provincia de Orellana y está sujeta bajo el control de la Superintendencia de Compañías del Ecuador por ser contribuyente especial (Servicio de Rentas Internas, 2023).

La Compañía, está conformada con el 45% de sus acciones la compañía es una de las más prestigiosa a nivel local, nacional, es una entidad objeto de crecimiento desde sus inicios en el año 2012, donde día a día se articula como un gran equipo de trabajo; y a su vez, brinda fuente de empleo en la reconocida provincia de Orellana. Además, la

compañía ejecuta un proyecto de gran envergadura en el campo de la Salud comunitaria, que ha significado una iniciativa para la población local, obteniendo reconocimientos por su trabajo.

Planteamiento del problema

Una inadecuada forma de gestionar y gerenciar el talento humano, sin valorar ni reconocer las capacidades propias innatas que cada uno de los trabajadores tienen por la formación cognitiva, habilidad procedimental y actitud conductual, así también como por la experiencia en el trabajo por el tiempo de los años de servicios prestados al sistema de personal. El talento humano que se siente invalorado por sus habilidades, y sin ser reconocido las capacidades que nacen del mismo colaborador, a futuro presentará el manejo inadecuado en la gestión del recurso más importante de la entidad, ya que existirá una brecha opositora para realizar con normalidad sus funciones diarias (Naccha, 2018).

Debido a que los colaboradores demuestran una actitud negativa al momento de desempeñar sus actividades, por la escasa motivación; además, sus aptitudes no son bien aprovechadas. En consecuencia, el rendimiento del personal automáticamente disminuye y esto ha hecho que se produzcan conflictos internos, ya que quienes administran han dejado de lado el comportamiento organizacional, siendo interés para la calidad de vida laboral, y para mantenerse en el mercado que cada día se torna más competitivo (Bonilla, 2011).

En la actualidad al referirse al clima organizacional en las entidades, tanto públicas como privadas; se le da mucha importancia, debido a que la mayoría de las organizaciones están en constante cambios para mejorar el ambiente laboral de su entidad y para lograr un aumento de productividad, sin dejar a un lado el recurso humano, quién ejerce funciones que dependerá de cómo se lo valora.

Con base en lo anterior, es pertinente diseñar un plan de mejoras sobre el clima organizacional que contribuya en el desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., donde sus trabajadores se sientan orgullosos de la entidad y puedan alcanzar una mejora en el servicio al cliente, y que a través de este modelo se analice los recursos estratégicos permanentes para lograr la efectividad en las funciones profesionales, permitiendo evaluar constantemente procesos operativos, de innovación y de servicio que favorezcan a la unidad objeto de estudio.

Por lo tanto, mediante entrevistas realizadas al personal de la Compañía se recopiló información y es inexistente un plan que mejore el clima organizacional, lo que ha generado desinterés en los empleados y un bajo rendimiento laboral; en consecuencia, se ha generado la disminución de los ingresos económicos y renuncia de colaboradores por no existir un clima organizacional donde puedan incrementar sus habilidades. Los trabajadores muestran dificultades en cuanto a tiempos de atención, tiempos del despacho de combustible, el personal intenta controlar esta situación; sin embargo, en sus asignaciones diarias incumplen con las metas de despacho, lo que refleja dificultades en la satisfacción del empleador y los colaboradores.

En efecto, el trabajo investigativo se centra en diseñar un plan de mejoras del clima organizacional, estrategias que contribuyan en el desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. Con base en las líneas anteriores y para precisar el qué de la investigación se estableció la pregunta del estudio.

Formulación del problema

¿De qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.?

Justificación

El trabajo investigado se realiza porque brinda soluciones a los colaboradores de la entidad objeto de estudio, mediante un plan de mejoras del clima organizacional. El motivo para realizar este estudio se debe a que el talento humano en muchos lugares no es valorado y es reemplazado a la brevedad posible, no sin antes capacitarlos, despertar sus habilidades, para que su entorno social mejore en atención a los usuarios; también, este estudio servirá para futuros investigadores puedan revisar información relevante y que en el campo profesional sirva de modelo para plantear soluciones integrales respecto al tema indagado.

Por otro lado, la investigación es viable porque servirá para crear un vínculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinados servidores ya sea que se encuentren dentro o fuera de la entidad. Además, es relevante para la sociedad porque se crean sanas relaciones sociales entre jefes y subordinados, y serán beneficiados tanto los grupos formales e informales que son parte de la empresa, de modo que cada quién cumplirá su rol de manera amena.

Desde el contexto metodológico, se compartirán conceptos que los lectores podrán utilizar y citar que sirvan de referencia para mayor comprensión del tema, así como de las variables y explicar la relación tanto de la variable dependiente como la independiente. Para concluir la justificación, el trabajo se articula a la línea de investigación del programa de maestría: modelos y prácticas de gestión de personas y del talento humano.

Preguntas de investigación

¿Qué teorías y conceptos sustentan las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral?

¿Cuáles son los planteamientos de los autores más recientes en el campo de investigación, con respecto al clima organizacional y desempeño laboral?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral, aplicando un cuestionario y pruebas estadísticas con base en el diseño de la investigación para los colaboradores de la Compañía?

¿Cuáles serán las características de un plan de mejoras en el clima organizacional que contribuya en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., en la provincia de Orellana?

Hipótesis

Ho: ¿El clima organizacional no incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.?

Hi: ¿El clima organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., a través de instrumentos de investigación, para elaborar un plan de mejoras.

Objetivos específicos

- Establecer las teorías y conceptos que sustenten las variables del estudio: clima organizacional y desempeño laboral.
- Analizar los planteamientos de los autores más recientes en el campo de investigación, con respecto al clima organizacional y desempeño laboral.

- Estimar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral, aplicando un cuestionario y pruebas estadísticas con base en el diseño de la investigación para los colaboradores de la Compañía.
- Diseñar un plan de mejoras en el clima organizacional que contribuya en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía NewBras Cía. Ltda. en la provincia de Orellana.

Limitaciones

Algunas dificultades en el desarrollo de la investigación se generaron en el acceso a los colaboradores de la empresa; hay un grupo que trabajadores en campo debido a la actividad de la Compañía y de la ubicación.

Delimitación

La investigación se delimitó geográficamente en la provincia de Orellana, en el cantón Joya de los Sachas, provincia de Orellana, Ecuador y el estudio se aplicó en julio de 2023.

Capítulo I:

Marco Teórico y Conceptual

El rendimiento laboral que tiene que ver con la calidad y la eficiencia en un trabajo determinado siempre ha sido la herramienta estándar que mide la productividad de un trabajador. Por otro lado, la gestión del talento humano también busca enfocarse en la capacidad y en el potencial del trabajador, que significa que su destreza y conocimiento más adelante en un futuro cercano puede ser potenciado sus propias habilidades que puede llevar a la especialización y perfección de estas habilidades que en muchos casos son propias he inherentes y propias de la persona.

Es importante indicar que el plan de mejoras afianzará las relaciones en todos los niveles jerárquicos de la entidad, ya que es una respuesta para mejorar las condiciones del clima organizacional, que proporciona la relevancia al talento humano. En ocasiones, los colaboradores son invalorable; por lo cual, se busca fomentar un entorno donde se desarrollen las habilidades en las funciones asignadas con motivación. En efecto, permitirá la creación de los espacios para que sea posible desarrollar un trabajo digno, en un ambiente laboral sano y acogedor.

Este estudio presenta un análisis de las teorías y conceptos de mayor relevancia como: clima organizacional y desempeño laboral. Además, se elaborará un plan de mejoras orientado a maximizar el desempeño de cada uno de los colaboradores de la Compañía, fortaleciendo un clima organizacional ameno.

Marco Teórico

Clima organizacional

Por clima organizacional se entiende a las percepciones que mediante la interacción se observa, de acuerdo con lo que se puede aceptar sobre la conducta a partir de factores tanto positivos como negativos, situación que se reflejará dentro y fuera de la organización (Justo, 2017).

Por otro lado, la base teórica acerca de clima organizacional se refiere al comportamiento de un colaborador en una organización, no depende sólo de sus rasgos personales, sino también de la manera en que este individuo percibe el clima de trabajo (Lewin, 1951). Se debe agregar que, el clima es una particularidad del individuo y, por lo tanto, es una percepción que se realiza del ambiente. Las percepciones del clima son características para establecer las prácticas y procedimientos de un sistema (Schneider, 1975).

Además, Vilariño Del Castillo y Lopez-Zafra (2022) cita una publicación editorial de Weinert (1985) en la que el concepto de clima organizacional depende de tres enfoques:

Primero, como un conjunto de características que describen a una organización y la diversifican de otras; estas características también son perpetuas en el tiempo, influyen en las personas y son medibles. Se utilizan tanto percepciones individuales como indicadores objetivos. Un segundo enfoque, concibe el Clima Organizacional como una serie de variables de percepción, que se derivan de cómo una organización trata a sus trabajadores. El tercero, se refiere al Clima organizacional en términos de un clima psicológico derivado de la interacción de las características personales del individuo y las de la organización.

Para enmarcar la investigación se tomó como base las dimensiones que según Litwin & Stinger (1992) evalúan el clima organizacional en una empresa. Esto incluye varios factores orientados a perfeccionar los vínculos interpersonales de los sujetos de una empresa.

La primera dimensión, denominada “estructura” se refiere al discernimiento que los sujetos de una organización tienen sobre la cantidad de normas, políticas, lineamientos, políticas, entre otras a las que se enfrentan los colaboradores para poder desarrollar sus funciones diarias. Se coteja que tan burocrática es la organización frente al desarrollo del trabajo informal, no estructurado y libre. La segunda dimensión, “responsabilidad” señala cuanta autonomía sienten los colaboradores en la toma de decisiones vinculadas con su trabajo. Es decir, en qué medida la supervisión es lejana o el líder gasta mucho tiempo e influye sobre cómo ejecutan el trabajo sus colaboradores. Por lo cual, genera sentimientos de ser su propio supervisor o de tener demasiada supervisión (Burke & Litwin, 1992).

La tercera dimensión, “recompensa” señala como se sienten los sujetos en cuanto al reconocimiento y méritos por el trabajo bien logrado. La cuarta dimensión, “desafío” como conciben los colaboradores sobre los retos propios del trabajo. Por tanto, se traduce en la medida en que la organización admite riesgos predeterminados con el propósito de lograr los objetivos institucionales. La quinta dimensión “relaciones” trata sobre la presencia de un ambiente laboral ameno y de excelentes relaciones humanas sin considerar rangos jerárquicos. La sexta dimensión “cooperación” es la percepción de los colaboradores sobre el apoyo que reciben de sus colegas de todos los rangos jerárquicos. Con especial enfoque en la ayuda recíproca en todos los niveles jerárquicos (Burke & Litwin, 1992).

La séptima dimensión “Estándares” trata sobre cuanta importancia les da la organización a las normas de rendimiento. La octava dimensión “conflictos” es el sentimiento de los colaboradores de una organización en la aceptación de opiniones discordantes, sin recelo a revolver las dificultades laborales tan rápido como se generen y, por último, la novena dimensión, “identidad” trata si lo colaboradores sienten que pertenecen a la organización y es neurálgica para los equipos de trabajo. Es ese sentimiento de compartir los objetivos particulares con los de la organización (Burke & Litwin, 1992).

Con base en lo anterior, el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores. Corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales.

A su vez, es importante desarrollar dentro de toda organización un clima organizacional donde la armonía resalte espacios, que sea equilibrada y objetiva. Es así como, las entidades son lugares en donde sus miembros pueden interactuar, en este estudio se identificaron cada una de las dimensiones para el mejor entendimiento relacionado al clima organizacional entre las cuales están: infraestructura, motivación y el recurso humano, como también las condiciones de trabajo, las personas principal recurso de la entidad, como se debe mantener la mejor relación laboral saludable.

Desempeño Laboral

Las primeras bases teóricas relacionadas con el desempeño del trabajo tenían como principal objetivo lograr la eficiencia técnica para maximizar la productividad, sin tener en cuenta el valor del trabajo de cada obrero (Taylor, 1914). No obstante, a través del experimento Hawthorne se demostró con una serie de estudios que los obreros eran

esenciales para la empresa. Por tanto, su desempeño laboral se optimizaría con un componente humanístico, en consecuencia, se provocaría un aumento importante en la producción (Mayo, 1920).

A su vez, se detallan las bases teóricas que enmarcaron las dimensiones que evaluaron el desempeño laboral en este estudio:

Un factor que influye sobre el desempeño laboral, es la orientación hacia los resultados que implica las acciones y actos específicos de los colaboradores que buscan la mejora continua, orientan a la organización en el logro de sus objetivos institucionales y los equipos tienen la capacidad de mejorar su rendimiento. En efecto, el colaborador desea el reconocimiento en la organización y satisfacción de sus necesidades por tanto su motivación es el impulsor para asumir responsabilidades y orientar su conducta laboral hacia los resultados permitiendo a la organización lograr sus metas (Peña & Villón, 2018).

Otro factor, son las relaciones interpersonales se refieren al vínculo entre dos o más personas en una organización que se basan en emociones y sentimientos. Estos vínculos afectan al rendimiento laboral en la organización (Puchol, 1997). Bajo esta perspectiva, las relaciones interpersonales cumplen un rol esencial, esa interacción con las personas mantiene ideas, puntos de vista, percepciones o formación diferentes (Torres Pacheco & Zegarra Ugarte, 2015) donde surge una serie de dificultades por acuerdos específicos, por lo que se requiere una efectiva comunicación, trato y aptitudes fundamentales en el desempeño laboral (Chiavenato, 2009).

La dimensión iniciativa se refiere a la capacidad para emprender algo, se enfoca en factores motivacionales casuales como las condiciones en las que se trabaja, las normativas o políticas de trabajo administrativas, sueldos y salarios, las relaciones con el

jefe, los vínculos con los colegas, la vida personal y la estabilidad laboral y que afectan el desempeño laboral en la organización (López Mas, 2005).

La última dimensión que se consideró para este estudio fue el trabajo en equipo que también influye en el desempeño laboral, porque implica que los colaboradores se ayuden entre sí, esto mejora o empeora el rendimiento laboral y, por ende, permite o no la consecución de los objetivos organizacionales. El equipo establece vínculos y son esenciales para el logro de objetivos (Carrascosa, 2011).

Por lo tanto, se sabe que las empresas requieren mejorar y mantener grandes niveles de productividad, desde entonces se evalúa el desempeño laboral porque es la forma en que los colaboradores de una organización trabajan eficazmente, para lograr fines comunes de acuerdo con la filosofía organizacional. Por esto, las dimensiones teóricas para este trabajo fueron: orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo.

Marco conceptual

El presente trabajo está conformado por los siguientes conceptos que son parte de términos utilizados en el desarrollo de la investigación:

Clima organizacional

El clima organizacional germina de la idea de que el hombre vive en ambientes complicados y dinámicos, ya que las organizaciones están formadas de personas, grupos y colectividades que crean comportamientos diversos e influyen en ese ambiente (García, 2009).

El clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores.

Corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales.

Desempeño Laboral

Quintero, Africano y Farias (2008) afirmaron que las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben pensar en aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores.

El desempeño laboral es el rendimiento que un colaborador refleja en el instante de realizar las actividades que se le determinen. De esta forma, se considera si la persona es competente o no para el cargo asignado (Bautista Cuello et al., 2020). Otra definición, el desempeño laboral es la eficacia que manifiesta que el colaborador al ejecutar su labor, la cual es esencial en las organizaciones; en efecto, se convierte en una ventaja competitiva para las organizaciones (Chiavenato, 2009).

Capítulo II:

Marco Referencial

El siguiente capítulo contiene estudios nacionales e internacionales similares al tema de investigación donde los autores han desarrollado un análisis profundo de modelos de gestión del talento humano con su incidencia en el clima organizacional, y como la relación de las variables contribuyen para la productividad empresarial ya sea el caso; así también se detallará los cambios culturales en los estudios realizados en el país o en el exterior, que sirvan como ejemplo para mejorar el entorno de los colaboradores de una organización que promueva al rendimiento laboral y donde las diferentes culturas no sean limitantes para que una empresa desarrolle con normalidad las actividades diarias.

Estudios nacionales relacionados con la investigación

El estudio, Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS, del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017 por Mejillón (2018), publicado por la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Analizó cada uno de los factores que inciden en el desempeño laboral de la institución con el fin de emitir sugerencias que fomenten un clima agradable e incremento del desempeño institucional. Se utilizó la investigación exploratoria mixta que permitió indagar sobre el clima que maneja el IESS, cuya finalidad fue conocer la realidad del desempeño de sus colaboradores y emitir interpretaciones basados en datos estadísticos. Utilizó herramientas investigativas como encuestas y entrevistas que permitieron conocer el punto de vista de los colaboradores con base al manejo del clima organizacional y su influencia en el desempeño de funcionarios. Concluyó que el clima organizacional del IESS influye de manera negativa debido a la limitación que ocasionan los jefes departamentales, originando un inadecuado

desempeño laboral en sus colaboradores, obstruyendo su crecimiento profesional (Mejillón, 2018).

Esto lleva a muchas discusiones, reflexiones y conclusiones. Por una parte, si muchas empresas indican que están abordando esta dimensión, es muy posible que no se lo esté haciendo de una manera adecuada o sin invertir los recursos de manera correcta en un tema que involucra al que tal vez sea, desde el punto de vista teórico, el activo más importante de las organizaciones modernas como lo es el talento humano.

Estudios internacionales relacionados con la investigación

Un estudio, caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba por Liuba et al., (2018) publicado en Revista Científica Horizonte Sanitario. Cuyo objetivo de su trabajo fue caracterizar la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos. Se utilizó la investigación descriptiva y transversal realizada en marzo del 2015. Se aplicó un cuestionario auto administrado, que exploró aspectos relacionados con la gestión del talento. Concuraron los trabajadores con más de 1 año de antigüedad que accedieron a responder. Los datos se procesaron con el programa estadístico SPSS, haciendo los respectivos análisis con frecuencias absolutas y relativas. Se obtuvo la información correspondiente a 33 trabajadores, el 72.7% femenino y 23.7% masculino; 66.7% en edades comprendidas entre el rango de 30 y 49 años. El 72.7% señaló que siempre recibían evaluaciones sobre sus competencias y resultados de trabajo y el 60.6% reconoció que se evaluó su adecuación al puesto. Su permanencia es motivada por persistir ya que es la posibilidad de alcanzar un desarrollo técnico y profesional (81.8%). La organización se destaca por una buena dirección (66.7%) y existencia de problemas laborales desafiantes (45.5%). El 66.7% señala que no siempre los recursos materiales son suficientes y el 48.5% que solo en ocasiones sentían tener libertad y control no

excesivo del trabajo. Se concluyó que la percepción sobre el clima organizacional en la institución es positiva, aunque existen reservas identificadas de mejoras continuas, en especial aquellas relacionadas con la escasez de recursos materiales, y el pobre estímulo por las nuevas ideas lo que produce climas laborales y situaciones no deseables para una adecuada gestión del talento (Liuba et al., 2018).

Otro estudio, el efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional por Del Río et al., (2022), difundido en la revista científica Información Tecnológica de la Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena, Colombia. Determinaron los efectos mediadores de la innovación entre el talento humano y el desempeño de una organización. Aplicaron un enfoque cuantitativo y en un marco descriptivo-analítico, correlacional. Establecieron el grado de relación entre las variables, con el fin identificar si la innovación sirve o no como mediador entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Aplicaron una encuesta de 12 preguntas cerradas a 200 empresas de servicios hoteleros, inscritas en el Registro Nacional de Turismo y activas al 1 de marzo de 2019. Respondieron 60, lo que significa ratio de respuesta de 30%. Los resultados del análisis factorial fueron probadas por medio del modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM), los resultados indican un modelo ajustado con valores en cargas factoriales y alfa de Cronbach aceptables para los tres constructos estudiados, además se logró evidenciar de manera empírica el modelo y análisis aplicado en esta investigación (Del Río-Cortina et al., 2022).

Además, el estudio Diagnóstico de Clima Organizacional como insumo para un proceso de certificación en una institución de educación superior, cuya autoría es de Caldera et al., (2017), se publicó en la revista Desarrollo Científico de México. El objetivo se centró en mostrar los resultados de un diagnóstico de Clima Organizacional una IES pública, el cual hizo que la Institución logre la Certificación ISO 9001:2015. Se aplicó

una investigación cuantitativa de corte no experimental, con alcance descriptivo. Se aplicó 38 encuestas a nivel directivo, medio y operativo, conformando una muestra probabilística total. Se aplicó una encuesta a 38 colaboradores de nivel directivo, medio y operativo, con la finalidad de recoger información en la estructura jerárquica de la organización. Por cada dimensión se diseñaron 5 ítems, sumando un total de 55 reactivos, se aplicó la escala Likert. Los resultados, el 50% mujeres y el 50% hombres; el 35% de los encuestados tiene más de 18 años laborando, mientras que el 43% tiene 3 años o menos. Se concluyó que en general los colaboradores de la IES se sienten satisfechos y orgullosos de trabajar en la institución (Caldera González et al., 2017).

Situación actual de la empresa

La Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., desarrolla día a día su gestión empresarial apegada a la política nacional, ya que son muy respetuosos con el medio ambiente y cumplen con los mecanismos de responsabilidad social con cada uno de sus integrantes y las comunidades cercanas a las áreas donde mantienen las operaciones a nivel nacional. La Misión de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., es la construcción de obras civiles, servicios de ingeniería, renta de equipos e infraestructura para la industria petrolera, provisiones de mano de obra calificada y no calificada apoyada con el capital humano de la región amazónica, se ofrece una solución global a empresas públicas y privadas con altos estándares aplicados en el proceso.

La Visión al 2022 de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., ser la primera compañía del área comunitaria en brindar servicios de calidad con tecnología e infraestructura de vanguardia para garantizar el servicio a nuestros clientes. Convertirnos en una empresa con excelencia a través de la inversión, la creatividad, la innovación y comprometidos con el mejoramiento, el cuidado del medio ambiente y contribuir con el desarrollo de la

sociedad de la región amazónica. Además, los valores son: enfoque al desempeño excelente, orientación al trabajo en equipo y responsabilidad social.

La Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., es privada cuya actividad principal es la construcción de obras civiles, servicio de ingeniería, renta de equipos e infraestructura para la industria petrolera, ubicada en el cantón Joya de los Sachas, provincia de Orellana, Ecuador (In, on and For Emerging Markets, 2023).

Capítulo III:

Marco Metodológico

El capítulo III muestra los aspectos metodológicos que orientaron el proceso de la investigación: enfoque epistemológico, el método y el alcance que limita el estudio. Este conjunto de elementos permitió analizar las variables que especificaron el problema de este trabajo. El estudio se realizó en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. ubicada en el cantón Joya de los Sachas, provincia de Orellana, Ecuador.

Enfoque epistemológico

Una vez desarrollada la idea de investigación y el científico, fue esencial establecer el cómo del estudio; por lo cual, se establecieron los aspectos metodológicos. El enfoque aplicado es el Positivista o denominado también paradigma Empírico-Analítico. El positivismo asume que existe un método específico mediante el cual el sujeto puede acceder a conocer de manera absoluta el objeto de conocimiento. Este método, asume, es el mismo para todos los campos de la experiencia, tanto en las ciencias naturales como en las ciencias sociales (Cascante, 2015).

En efecto, en el desarrollo se pudo acceder a la realidad objetiva del clima organizacional de los trabajadores de la compañía mediante los instrumentos aplicados que permitieron describir los hechos y la relación de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Además, una investigación se establece como cuantitativa cuando se examinan datos numéricos para comprobar relaciones y obtener resultados generales (Hernández et al., 2014). Por esto, la investigación es cuantitativa porque se recolectaron datos de las variables afines para verificar su relación.

Alcance y método

Una vez dispuesta la revisión de la literatura, la perspectiva de este estudio, y sus objetivos fue necesario establecer los términos metodológicos y conceptuales que lo limitaron; por tanto, se estableció que el alcance de la investigación fue descriptivo – correlacional. Esto es, para definir el tipo de investigación se consideró que los estudios descriptivos buscan desplegar una imagen o fiel representación del fenómeno estudiado a partir de sus tipologías (Hernández et al., 2014).

Con base en esta definición, la investigación fue descriptiva, porque se orientó en especificar las características y el perfil de los trabajadores de la compañía, y fue correlacional porque tuvo la finalidad de conocer la relación del clima organizacional con su desempeño laboral de los sujetos de este estudio. La utilidad del trabajo, bajo este alcance investigativo, se orientó en saber cómo se comportó el concepto de clima organizacional sobre la variable afín y se aplicó el método deductivo (Hernández et al., 2014).

Además, el método deductivo es un tipo de corriente que parte desde un raciocinio más general y lógico, basado en principios, hasta un hecho específico (Hernández et al., 2014). Por lo que, este método permitió a través de la interpretación de los resultados, verificar la hipótesis planteada y comprobar el análisis del estudio.

Diseño metodológico

Para responder al esbozo del problema y analizar la certidumbre de las hipótesis expresadas en el contexto del clima organizacional con el desempeño laboral de los sujetos del estudio y/o aportar evidencias respecto del estudio, se determinó que el diseño del trabajo investigativo es no probabilístico, no experimental de corte transversal. Una investigación no experimental se refiere a que no se edifica alguna situación intencionalmente, sino que se presta atención a situaciones ya existentes (Hernández et

al., 2014). Por tanto, esta investigación es no experimental porque no se maniobró ninguna de las variables afines del presente estudio.

Por otro lado, el diseño transversal tiene el propósito de examinar las características de las variables en un momento específico (Hernández et al., 2014). Por lo que, el estudio analizó los rasgos del clima organizacional y del desempeño laboral en situaciones ya dadas en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.

Población

La población de este trabajo académico estuvo conformada por personas con las siguientes características: trabajadores en relación de dependencia en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., ubicada en la provincia de Orellana. De acuerdo con el listado obtenido en la empresa, son 44 trabajadores en relación de dependencia en la Compañía.

Muestra

En las muestras probabilísticas, todos los sujetos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernández et al., 2014). En efecto, se aplicó un muestreo aleatorio simple con características similares a la de la población por su fácil acceso. Se eligieron 23 trabajadores representativos de la población.

Técnicas e instrumentos

La encuesta es el instrumento más utilizado para recolectar datos y lo conceptualizan como un conjunto de preguntas, respecto a una variable o más a medir Hernández et al. (2014). Por lo cual, en la investigación se aplicó un cuestionario con interrogantes de respuestas cerradas y en escala de Likert con 5 puntos de medición, siendo el 5 el más alto y 1 el más bajo o nulo.

Se validó el cuestionario con tres expertos en el área. El cuestionario fue elaborado en la aplicación de Microsoft Office, forms. Se tabuló la información en Excel y se obtuvo

las estadísticas descriptivas; y se analizó la correlación de las variables afines. Se determinó la significancia de las hipótesis planteadas:

Por otra parte, la confiabilidad del instrumento aplicado se estimará aplicando el coeficiente de ALPHA de Cronbach (α). De la misma manera, se aplicará la prueba estadística Shapiro-Wilk (S-W) para conocer si los datos se ajustan o no a una distribución normal, dado que es una muestra pequeña de 23 sujetos de estudio y los datos son ordinales.

Para evaluar la correlación de los datos del estudio aplicada en la Compañía NEWBRAS Cia. Ltda., se decidirá la prueba estadística a utilizar. Si los datos se ajustan o no a una distribución normal la prueba de correlación será paramétrica, o no paramétrica. Por ejemplo, si los datos no se ajustan a una distribución normal y dado que es una muestra menor a 50, se puede aplicar la prueba de Rho Spearman. En todo caso, se determinará en el apartado de resultados la correlación de las variables.

Cuestionario y dimensiones

Para la variable independiente se empleó el cuestionario, de acuerdo con las dimensiones detalladas en la Tabla 1.

Tabla 1

Dimensiones Clima Organizacional

Variable			Instrumento
Independiente	Dimensiones	Indicadores de medida	recolección
(x)			datos
CO. CLIMA ORGANIZACIONAL	R. Relaciones	¿Qué tan comprometido se encuentra con la Compañía?	Encuesta

¿Existe cohesión de trabajo
en la Compañía?
¿Existe apoyo de los
directivos en la Compañía?
¿Existe trabajo en equipo
en la Compañía?
¿Existe apoyo del
supervisor en la
Compañía?

¿La Compañía realiza
capacitaciones al personal?
¿Existe libertad de
expresión en la Compañía?
¿En la Compañía existe
autonomía para la toma de
decisiones?
¿Existe presión en el
trabajo en la Compañía?
¿El trabajo en la Compañía
es orientación hacia la
tarea?

DP.
Desarrollo
personal

Encuesta

I.
Infraestructura

¿Existe un adecuado
ambiente físico de trabajo
en la Compañía?

Encuesta

¿Existe disponibilidad de espacios físicos en la Compañía para mejorar las condiciones de trabajo?

¿Existe control de mantenimiento de la infraestructura física de la Compañía?

¿En la Compañía existe disponibilidad de áreas verdes?

¿En la Compañía existe disponibilidad de sistemas de comunicación y tecnologías adecuadas para el trabajo?

Nota. Tomado de (Ruiz Quezada, 2018).

Para la variable dependiente se empleó el cuestionario, de acuerdo con las dimensiones detalladas en la Tabla 2.

Tabla 2

Dimensiones Desempeño Laboral

Variable			Instrumento
Dependiente	Dimensiones	Indicadores de medida	recolección
(y)			datos

	¿Cree usted que asume con compromiso los objetivos de la Compañía NewBras Cia? Ltda.?	
	¿Cree usted que se preocupa por alcanzar las metas establecidas?	
	¿Cree usted que se lo motiva continuamente para la mejora del rendimiento laboral?	
	O. Orientación de resultados	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de las actividades ejecutadas?
		Encuesta
DL. DESEMPEÑO LABORAL	¿Cree usted que en la Compañía NEWBRAS Cia? Ltda. existe un buen clima organizacional? ¿Considera que ayuda a la resolución de conflictos institucionales?	
	¿Cree usted que la actividad en la que trabaja es posible aprender y desarrollar sus cualidades y habilidades?	
	RI. Relaciones interpersonales	¿Usted cree que desarrolla habilidades para interactuar con sus compañeros de trabajo?
		Encuesta

N. Iniciativa	<p>¿Propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la Compañía?</p> <p>¿Las responsabilidades del cargo que ocupa están claramente definidas?</p> <p>¿Asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan?</p> <p>¿Muestra iniciativa para mejorar puntos débiles y acrecentar los puntos fuertes con respecto a su rendimiento laboral?</p>	Encuesta
TE 4. Trabajo en Equipo	<p>¿Cree usted que se comunica efectivamente con sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Su jefe promueve y fomenta la comunicación interna institucional?</p>	Encuesta

Nota. Tomado de (Ruiz Quezada, 2018).

Los instrumentos de indagación emplearon datos ordinales, en escala de Likert. La escala aplicada: 5 puntos de medición, siendo el 5 el más alto y 1 el más bajo o nulo. Para concluir esta sección, las dimensiones identificadas se evalúan mediante análisis estadístico por cada dimensión señalada para verificar la hipótesis planteada.

Capítulo IV:

Resultados y Propuesta

Análisis de confiabilidad

Se aplicó el cuestionario a 23 colaboradores (muestra) de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. Después, los datos se tabularon en Excel y se verificó la confiabilidad del cuestionario. Siendo así, se aplicó el Alpha de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right]$$

Datos:

α coeficiente de confiabilidad del cuestionario

k: número de preguntas en el cuestionario

$\sum s_t^2$: Sumatoria de la varianza de los ítems

s_t^2 : Varianza total del instrumento

Tabla 3

Rangos Alpha de Cronbach

Rangos	Fuerza de asociación
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	Bueno
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Aceptable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Nota. Tomado de (Wikarsa & Angdresey, 2021).

Se obtuvo un $\alpha = 0.94$ contrastando este resultado con la tabla 3. Indica que el cuestionario aplicado tiene una excelente confiabilidad y las preguntas son consistentes.

Análisis estadístico descriptivo

Se debe agregar que, se obtuvo algunas estadísticas descriptivas para las variables del estudio, véase la tabla 4. Se analizaron estos estadísticos, y se puede inferir que el clima organizacional en la Compañía es bueno debido a los resultados de la media y mediana (Med.).

Tabla 4

Estadísticas Tendencia Central

Variables	Dimensiones	Siglas	Media	Med.	Moda
Independiente (x) Clima Organizacional	R. Relaciones	R01	5	5	5
		R02	4	5	5
		R03	4	5	5
		R04	5	5	5
		R05	5	5	5
	DP. Desarrollo Personal	DP01	4	5	5
		DP02	5	5	5
		DP03	4	5	5
		DP04	4	5	5
		DP05	5	5	5
	I. Infraestructura	I01	5	5	5
		I02	4	5	5
		I03	4	5	5
		I04	4	5	5
		I05	4	5	5

		O01	5	5	5
		O02	5	5	5
	OR.	O03	4	5	5
	Orientación de	O04	5	5	5
	Resultados	O05	4	5	5
		O06	4	5	5
	R.	RI01	4	5	5
Dependiente (y)	Relaciones	RI02	4	5	5
Desempeño Laboral	interpersonales				
		N01	4	5	5
	I.	N02	4	5	5
	Iniciativa	N03	5	5	5
		N04	5	5	5
	T.	T01	5	5	5
	Trabajo en	T02	4	5	5
	Equipo				

Nota. Las siglas representan las dimensiones teóricas de este estudio.

Pruebas de normalidad

En la tabla 5 se presenta el análisis estadístico para determinar si los datos de la variable clima organizacional, del estudio responden o no a una distribución normal.

Tabla 5

Clima Organizacional (X) – Normalidad

#	X_i	$(X_i - \text{Med})^2$	a_{in}	$X_{i \text{ inv}}$	$X_i - X_{i \text{ inv}}$
1	35	887.004	0.4542	75	-40

2	41	565.612	0.3126	75	-34
3	53	138.830	0.2563	75	-22
4	55	95.699	0.2139	75	-20
5	58	46.004	0.1787	75	-17
6	58	46.004	0.148	75	-17
7	59	33.439	0.1201	75	-16
8	61	14.308	0.0941	74	-13
9	63	3.178	0.0696	73	-10
10	64	0.612	0.0459	72	-8
11	66	1.482	0.0228	67	-1
12	66	1.482		66	
13	67	4.917		66	
14	72	52.091		64	
15	73	67.526		63	
16	74	84.960		61	
17	75	104.395		59	
18	75	104.395		58	
19	75	104.395		58	
20	75	104.395		55	
21	75	104.395		53	
22	75	104.395		41	
23	75	104.395		35	

Nota. X_i = resultados de la variable clima organizacional, MED= Promedio y a_{in} = coeficiente para el contraste de S-W.

Se plantean las hipótesis:

H_0 = Los datos tienen una distribución normal, con media y varianza conocida.

H_1 = Los datos no tienen una distribución normal, con media y varianza conocida.

Nivel de significancia = 95%

$\alpha = 5\%$

Si hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, $S-W$ (tabla) = 0.535 > $S-W$ (calculado) = 0.914. En efecto, los datos de la variable clima organizacional (X), no se ajustan a una distribución normal. Por otro lado, en la tabla 6 se presenta el análisis estadístico para determinar si los datos de la variable desempeño laboral (Y), se ajustan o no a una distribución normal.

Tabla 6

Desempeño Laboral (Y) – Normalidad

#	Y_i	$(Y_i - \text{Med})^2$	a_{in}	$Y_{i \text{ inv}}$	$Y_i - Y_{i \text{ inv}}$
1	24	1497.353	0.4542	70	-46
2	45	313.136	0.3126	70	-25
3	51	136.788	0.2563	70	-19
4	56	44.832	0.2139	70	-14
5	57	32.440	0.1787	70	-13
6	57	32.440	0.148	70	-13
7	58	22.049	0.1201	70	-12
8	63	0.093	0.0941	70	-7
9	64	1.701	0.0696	70	-6
10	66	10.919	0.0459	70	-4
11	67	18.527	0.0228	67	0
12	67	18.527		67	
13	67	18.527		67	
14	70	53.353		66	

15	70	53.353	64
16	70	53.353	63
17	70	53.353	58
18	70	53.353	57
19	70	53.353	57
20	70	53.353	56
21	70	53.353	51
22	70	53.353	45
23	70	53.353	24

Nota. Y_i = resultados de la variable desempeño laboral, MED= Promedio y a_{in} = coeficiente para el contraste de S-W.

Se plantean las hipótesis:

H_0 = Los datos tienen una distribución normal, con media y varianza conocida.

H_1 = Los datos no tienen una distribución normal, con media y varianza conocida.

Nivel de significancia = 95%

$\alpha = 5\%$

Si hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, $S-W$ (tabla) $0.914 > S-W$ (calculado) 0.707 . En efecto, los datos de la variable desempeño laboral (Y), no se ajustan a una distribución normal.

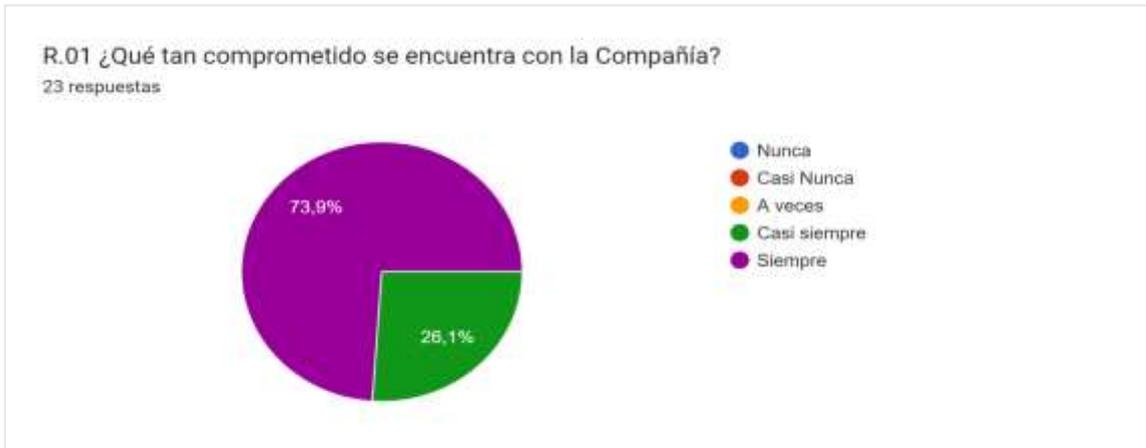
Resultados de la encuesta aplicada en NEWBRAS Cía. Ltda.

A partir de la Figura 1 se presentan los resultados de la variable clima organizacional en la primera dimensión “Relaciones”. En esta figura se visualiza que, de la muestra, solo marcaron dos de las opciones de respuesta, esto es: el 73,9% de los encuestados está siempre comprometida con la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. y el

26,1% casi siempre está comprometida con la Compañía. Sumando así el 100% de los sujetos encuestados.

Figura 1

Clima Organizacional – Relaciones 01



En la Figura 2 se visualiza que el 52,2% de la muestra señala que siempre existe cohesión de trabajo en la Compañía; seguida del 21,7% que indicaron que casi siempre hay cohesión; luego 17,4% a veces existe cohesión; además el 8,7% señala que casi nunca existe cohesión y, por último, ninguno de los encuestados marcó la opción de nunca existe cohesión en la empresa.

Figura 2

Clima Organizacional – Relaciones 02

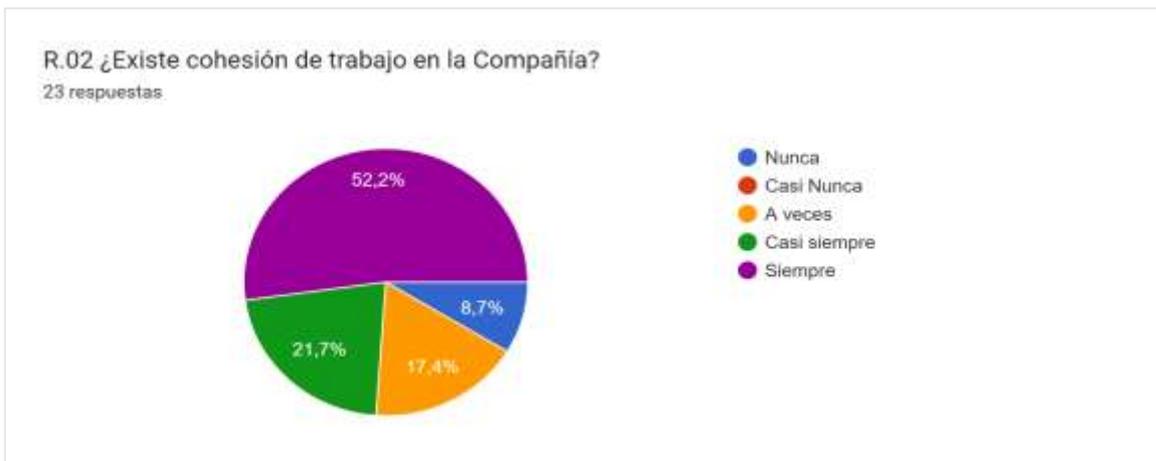
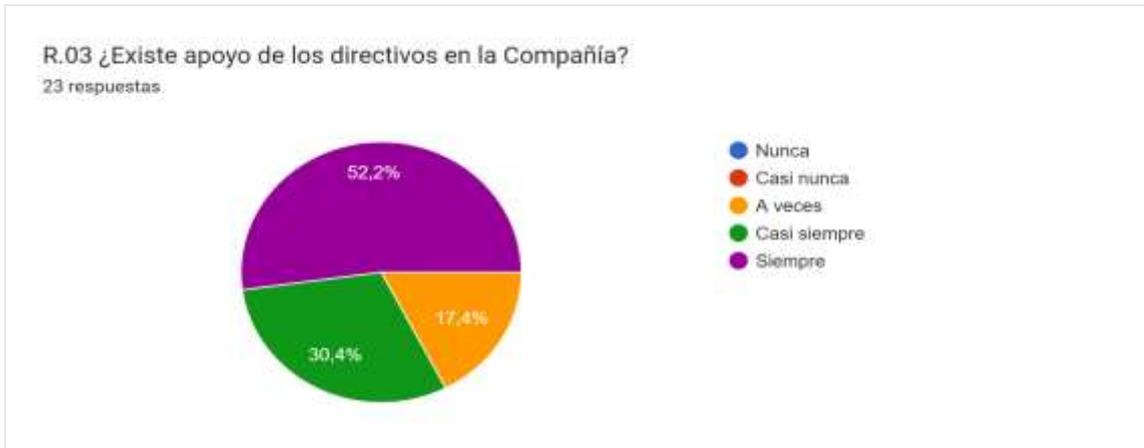


Figura 3

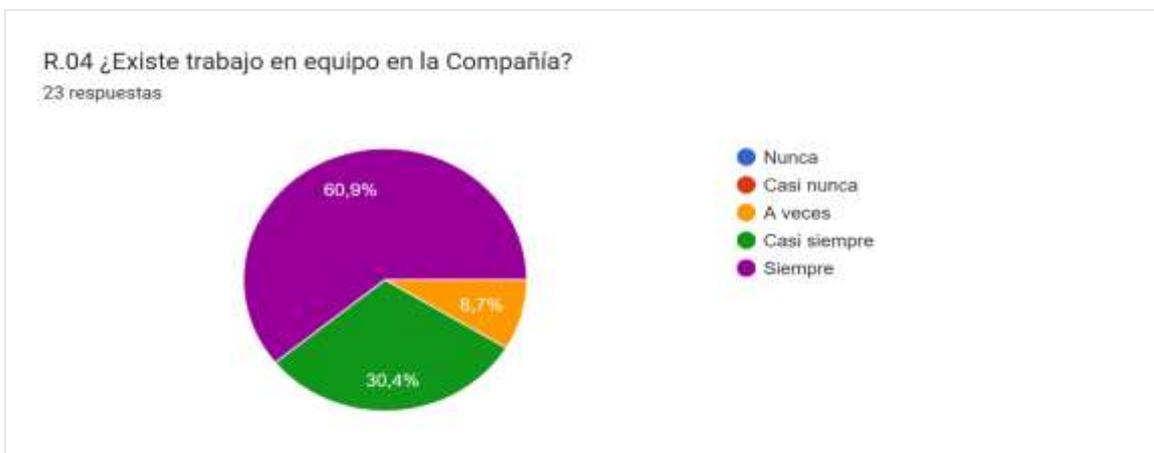
Clima Organizacional – Relaciones 03



En la Figura 3 se visualiza que el 52,2% de la muestra señala que existe apoyo de los directivos en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.; seguida del 30,4% que indicaron que casi siempre existe el apoyo de los directivos a los trabajadores; luego 17,4% indica que a veces existe el apoyo de los directivos de la Compañía y, por último, ningún sujeto de la muestra eligió las opciones de casi nunca o nunca.

Figura 4

Clima Organizacional – Relaciones 04



En la Figura 4 se visualiza que el 60,9% de la muestra señala que siempre se genera el trabajo en equipo; seguida del 30,4% que indicaron que casi siempre se trabaja

en equipo; luego 8,7% a veces existe trabajo en equipo y, por último, ningún sujeto de la muestra señala que casi nunca, ni nunca existe trabajo en equipo.

En la Figura 5 se visualiza que el 69,6% de la muestra señala que siempre existe el apoyo del supervisor; seguida del 17,4% que indicaron que casi siempre concurre el apoyo del supervisor en la Compañía; luego, el 13% responde que a veces hay el apoyo del supervisor y, por último, ningún sujeto de la muestra responde casi nunca o nunca. Con esta figura se cierran los resultados de la dimensión “Relaciones”.

Figura 5

Clima Organizacional – Relaciones 05

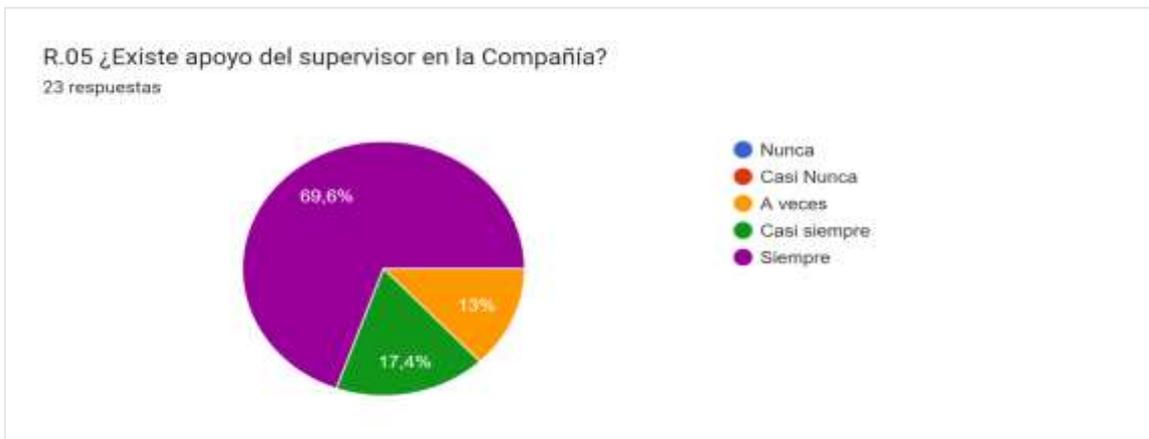
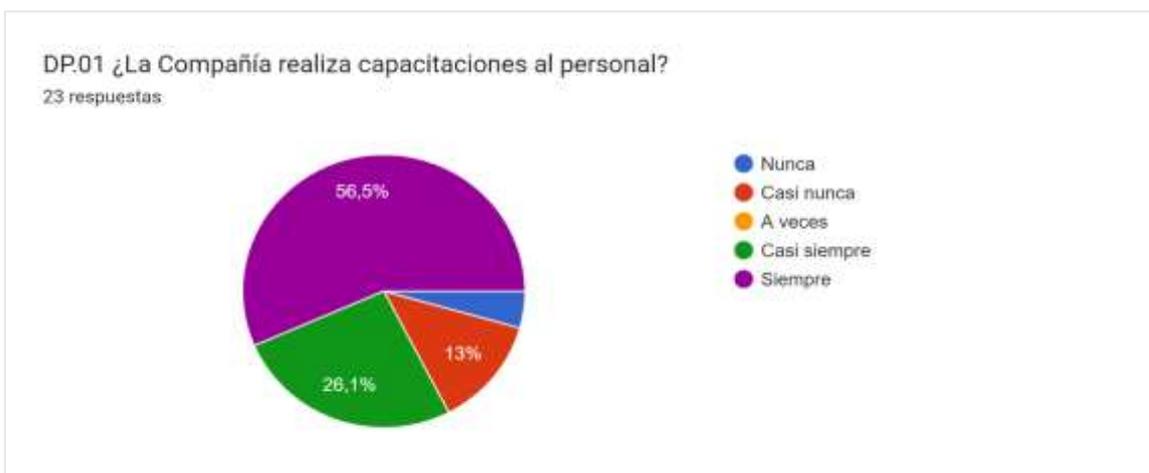


Figura 6

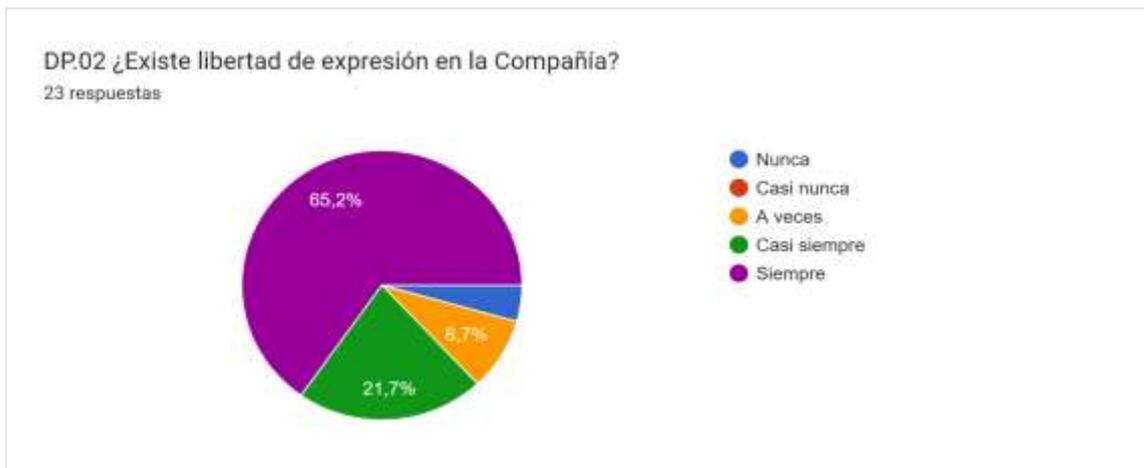
Clima Organizacional – Desarrollo personal 01



A partir de la Figura 6 se observan los resultados obtenidos en la dimensión de desarrollo personal en clima organizacional. Esta Figura presenta que el 56,5% de la muestra señala que siempre se realizan capacitaciones dirigidas al personal; seguida del 26,1% que indican que casi siempre la Compañía realiza capacitaciones; luego, el 13% responde que a veces se realizan capacitaciones dirigidas al personal y, por último, el 4,3% señala que nunca la empresa ha realizado capacitaciones dirigidas a los trabajadores.

Figura 7

Clima Organizacional – Desarrollo personal 02



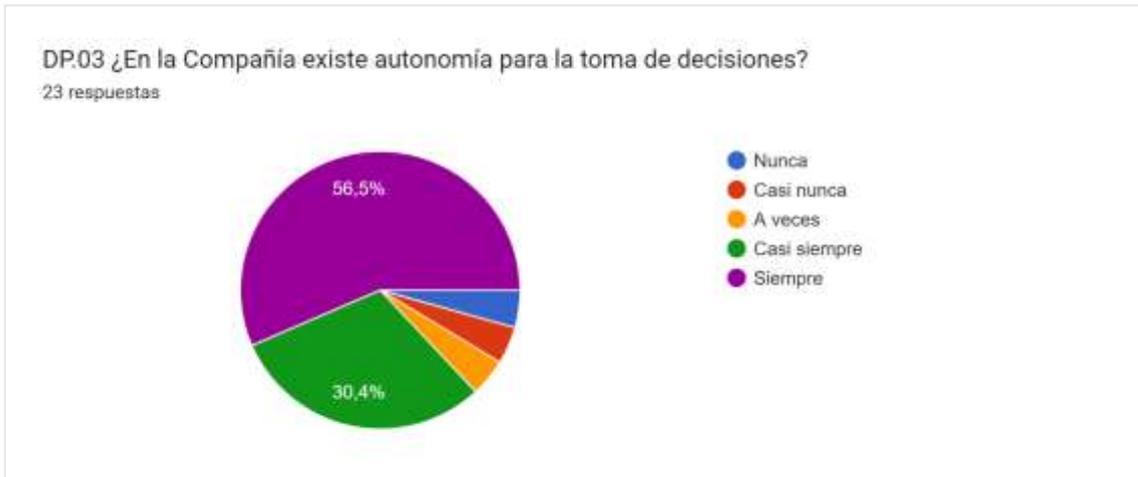
En la Figura 7 se visualiza que el 65,2% de la muestra señala que existe libertad de expresión en la Compañía; seguida del 21,7% que indicaron que casi siempre existe libertad de expresión; luego 8,7% responde que a veces existe libertad de expresión y, por último, el 4,3% señala que nunca existe libertad de expresión. Ninguno de los sujetos de estudio marcó la opción casi nunca.

En la Figura 8 se visualiza que el 56,5% de la muestra señala que existe autonomía para la toma de decisiones; seguida del 30,4% que indicaron que casi siempre hay autonomía para la toma de decisiones; luego el 4,3% responde que a veces existe autonomía para la toma de decisiones; además, el 4,3% indica que casi nunca existe

autonomía para la toma de decisiones y, por último, el 4,3% indica que nunca existe autonomía para la toma de decisiones.

Figura 8

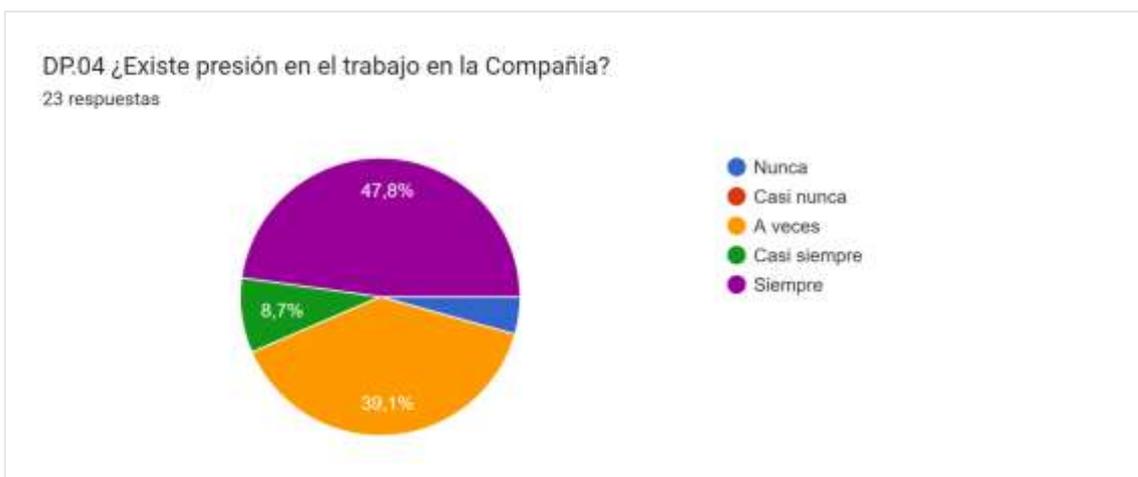
Clima Organizacional – Desarrollo personal 03



En la Figura 9 se visualiza que el 47,8% de la muestra señala que siempre hay presión en el trabajo en la Compañía; seguida del 39,1% que indica que a veces existe presión en el trabajo; luego el 8,7% revela que casi siempre existe presión en el trabajo y, por último, el 4,3% que nunca existe presión en el trabajo. Ninguno de los sujetos de estudio marca la opción casi nunca.

Figura 9

Clima Organizacional – Desarrollo personal 04



En la Figura 10 se visualiza que el 65,2% de la muestra señala que siempre en el trabajo de la compañía hay orientación hacia la tarea; seguida del 26,1% indica que casi siempre hay orientación hacia la tarea; luego el 8,7% revela que a veces hay orientación hacia la tarea y, por último, ninguno de los sujetos de estudio responde ni casi nunca o nunca en el trabajo de la compañía hay orientación hacia la tarea.

Figura 10

Clima Organizacional – Desarrollo personal 05

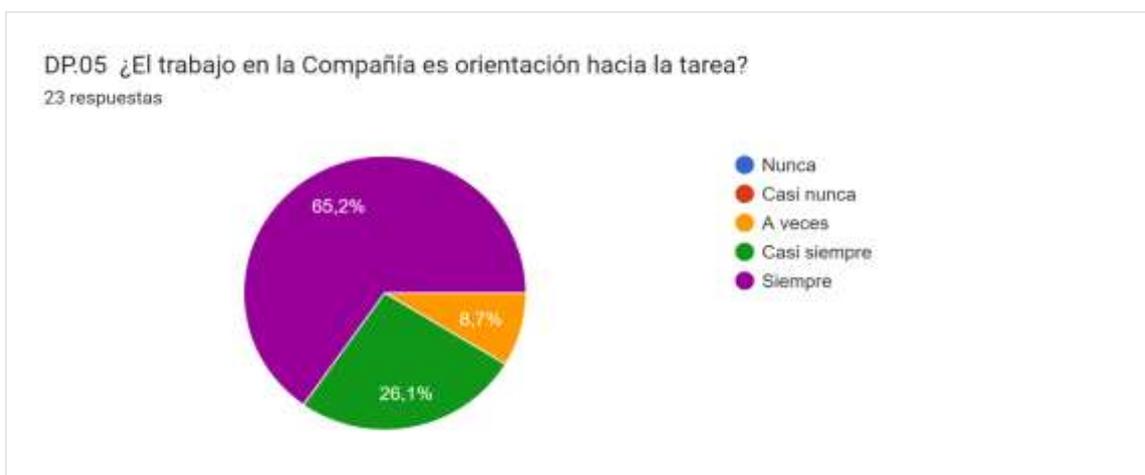
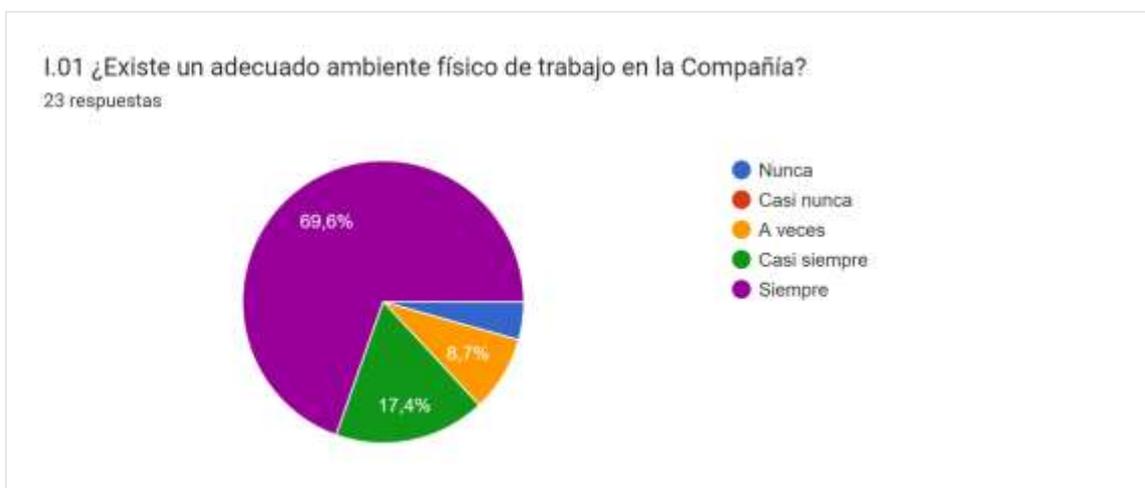


Figura 11

Clima Organizacional – Infraestructura 01



A partir de la Figura 11 se observa la interpretación de los resultados de la dimensión infraestructura en clima organizacional. En esta figura se visualiza que el 69,6% de la muestra señala que existe un adecuado ambiente físico de trabajo en la Compañía; seguido del 17,4% que indica que casi siempre existe un adecuado ambiente físico de trabajo; luego el 8,7% señala que a veces existe un adecuado ambiente de trabajo; y, por último, el 4,3% responde que nunca existió un adecuado ambiente de trabajo en la Compañía. Ningún encuestado marca la opción casi nunca.

Figura 12

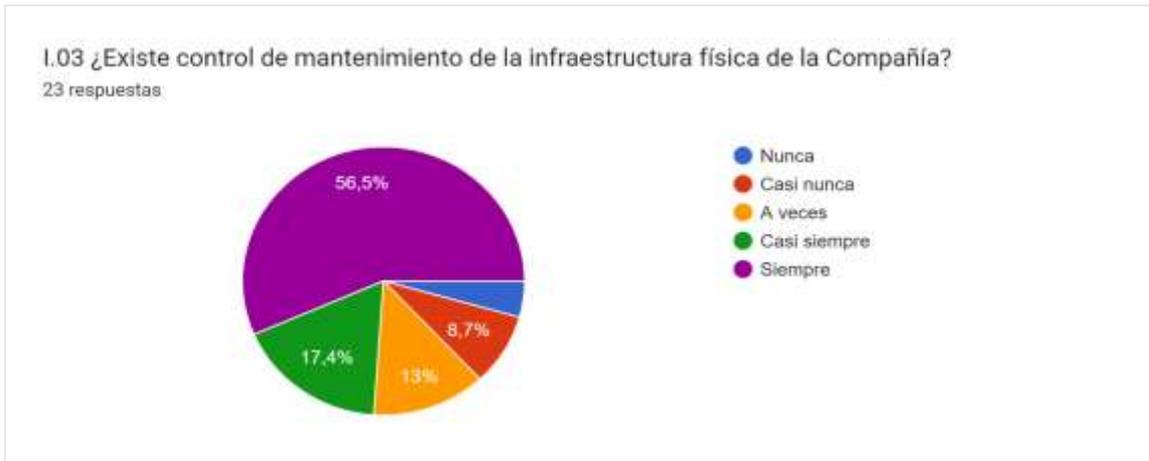
Clima Organizacional – Infraestructura 02



En la Figura 12 se visualiza que el 56,5% de la muestra señala que siempre existe disponibilidad de espacios físicos en la Compañía que mejoran las condiciones de trabajo; seguida del 21,7% que indica que a veces existe disponibilidad de espacios físicos en la Compañía para mejorar las condiciones de trabajo; luego el 17,4% indica que casi siempre existe disponibilidad de espacios físicos en la Compañía para mejorar las condiciones de trabajo; además, el 4,3% señala que nunca existe disponibilidad de espacios físicos en la Compañía para mejorar las condiciones de trabajo en la Compañía. Ninguno de los sujetos de estudio elige la opción casi nunca.

Figura 13

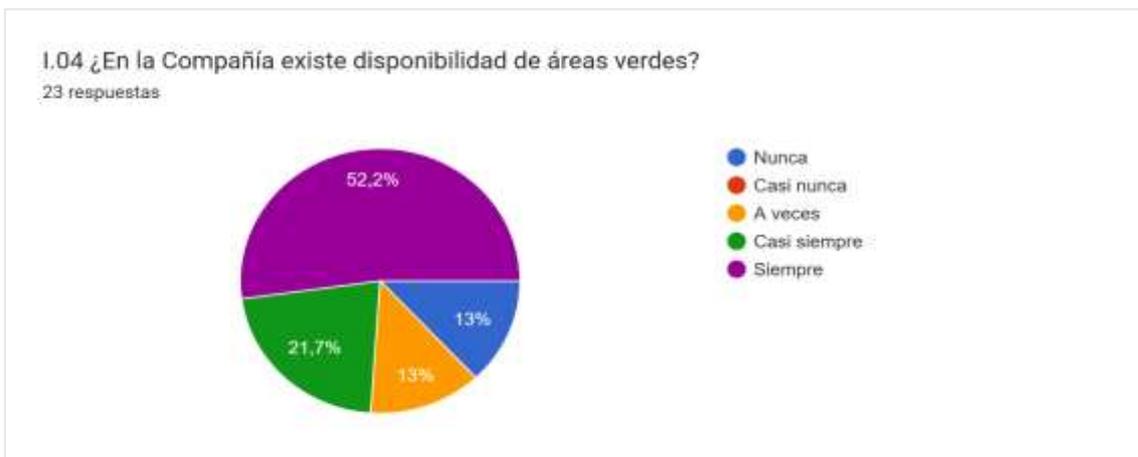
Clima Organizacional – Infraestructura 03



En la Figura 13 se presenta que el 56,5% responde que siempre existe control de mantenimiento de la infraestructura física; seguida del 17,4% señala que casi siempre existe control de mantenimiento de la infraestructura; luego el 13% responde que a veces existe control de mantenimiento de la infraestructura; además el 8,7% responde que casi nunca existe control de mantenimiento de la infraestructura y, por último, el 4,3% indica que nunca existe control de mantenimiento de la infraestructura física de la Compañía.

Figura 14

Clima Organizacional – Infraestructura 04

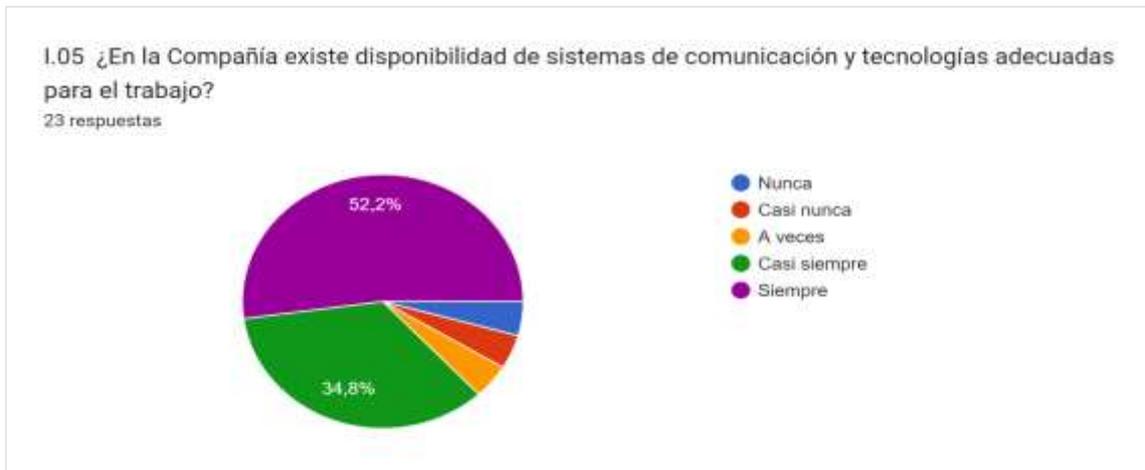


En la Figura 14 se muestra que el 52,2% indica que siempre existe disponibilidad de áreas verdes; seguida del 21,7% que casi siempre existe disponibilidad de áreas verdes;

luego, el 13% indica que a veces existe disponibilidad de áreas verdes; además el 13% responde que nunca existe disponibilidad de áreas verdes en la Compañía. Ninguno de los sujetos de estudio señala que casi nunca existe disponibilidad de áreas verdes.

Figura 15

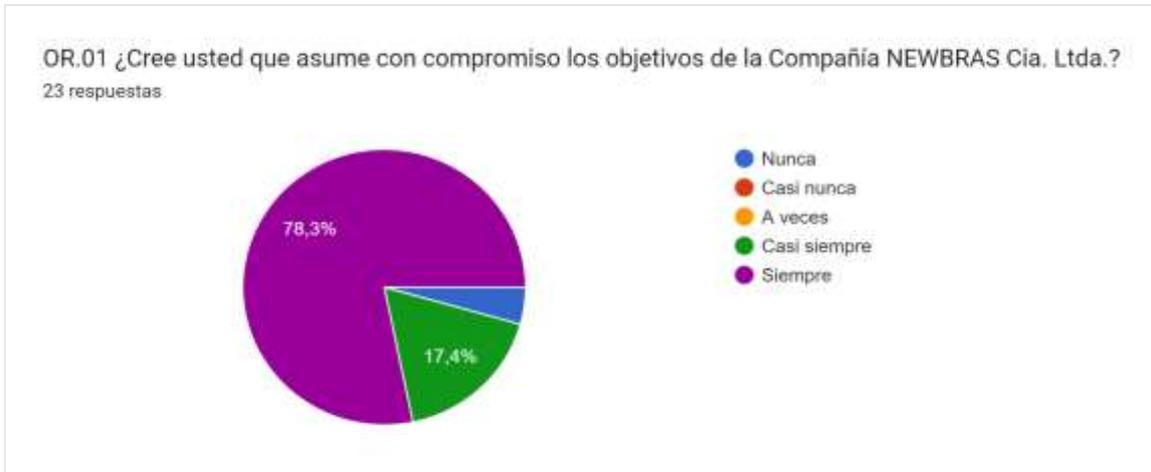
Clima Organizacional – Infraestructura 05



En la Figura 15 se muestra que el 52,2% indica que siempre existe disponibilidad de sistemas de comunicación y tecnologías adecuadas para el trabajo; seguida del 34,8% que señala que casi siempre existe disponibilidad de sistemas de comunicación y tecnologías adecuadas para el trabajo; mientras que, el 4,3% indica que a veces existe disponibilidad de sistemas de comunicación y tecnologías adecuadas para el trabajo; luego, el 4,3% responde que casi nunca existe disponibilidad de sistemas de comunicación y tecnologías adecuadas para el trabajo y, por último, el 4,3% señala que nunca existe disponibilidad de sistemas de comunicación y tecnologías adecuadas para el trabajo. Con esta figura se cierra la presentación de los resultados de la dimensión infraestructura.

Figura 16

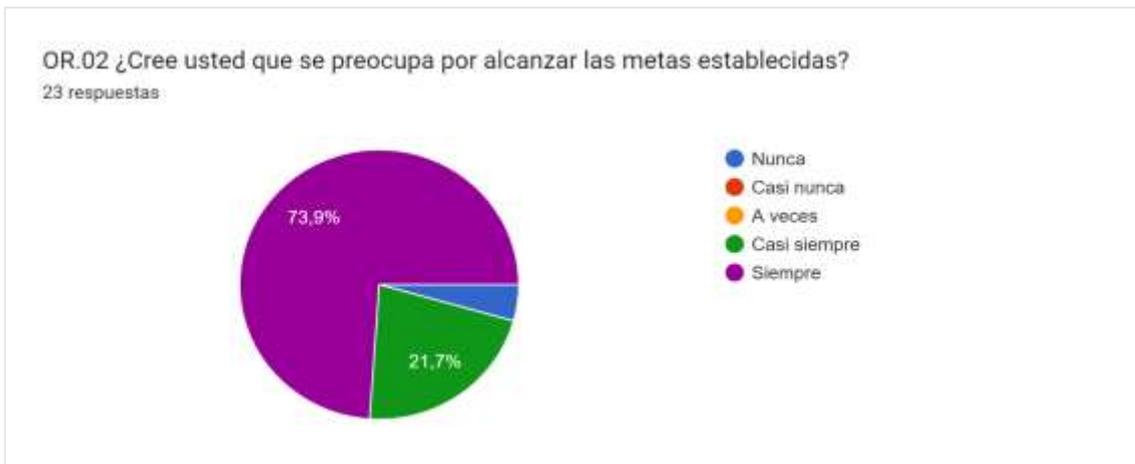
Desempeño Laboral – Orientación de resultados 01



A partir de la Figura 16 se presentan los resultados de la dimensión orientación de resultados de la variable desempeño laboral. En esta figura se visualiza que el 78,3% señala que siempre asume con compromiso los objetivos de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.; seguida del 17,4% que casi siempre asume con compromiso los objetivos de la Compañía y, por último, el 4,3% indica que casi nunca asume con compromiso los objetivos de la Compañía. Los sujetos de estudio encuestados no marcan las opciones a veces y casi nunca.

Figura 17

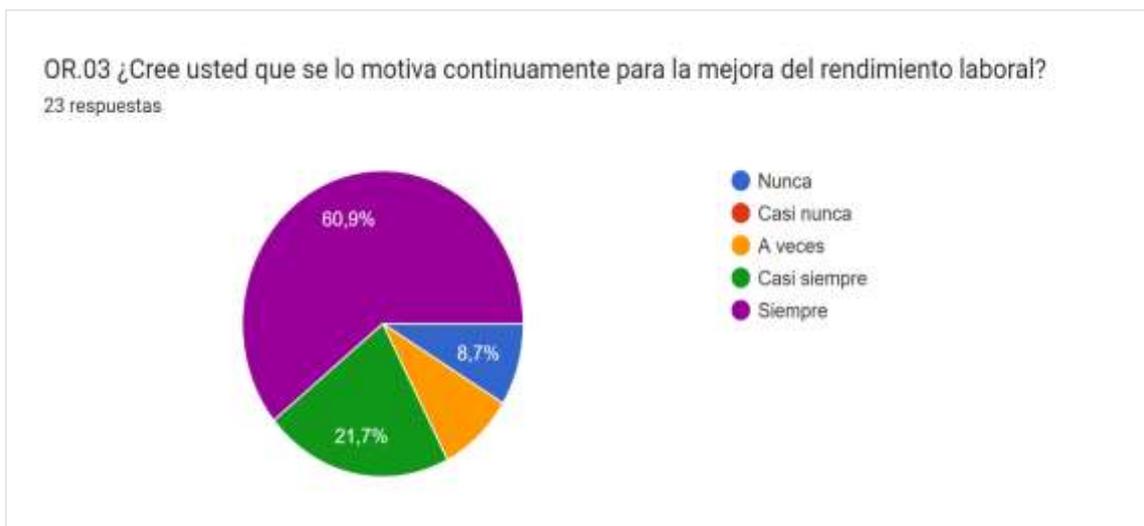
Desempeño Laboral – Orientación de resultados 02



En la Figura 17 se visualiza que el 73,9% de los encuestados señala que se preocupa por alcanzar las metas establecidas; seguida del 21,7% que casi siempre se preocupa por alcanzar las metas establecidas; luego el 4,3% señala que nunca se preocupa por alcanzar las metas establecidas. Además, ningún encuestado señala que a veces o casi nunca se preocupa por alcanzar las metas establecidas. Los sujetos de estudio encuestados no marcan las opciones a veces y casi nunca.

Figura 18

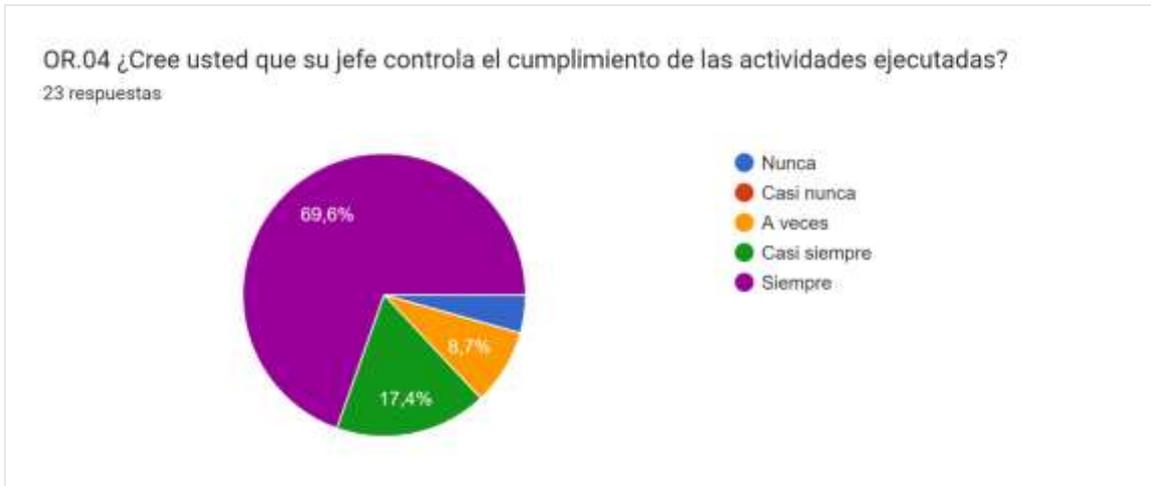
Desempeño Laboral – Orientación de resultados 03



En la Figura 18 se visualiza que el 60,9% de la muestra señala que siempre se lo motiva continuamente para la mejora del rendimiento laboral; seguida del 21,7% que casi siempre se lo motiva continuamente para la mejora del rendimiento laboral; luego el 8,7% indica que a veces se lo motiva continuamente para la mejora del rendimiento laboral y, por último, el 8,7% señala que nunca se lo motiva continuamente para la mejora del rendimiento laboral. Ningún encuestado marca la opción casi nunca.

Figura 19

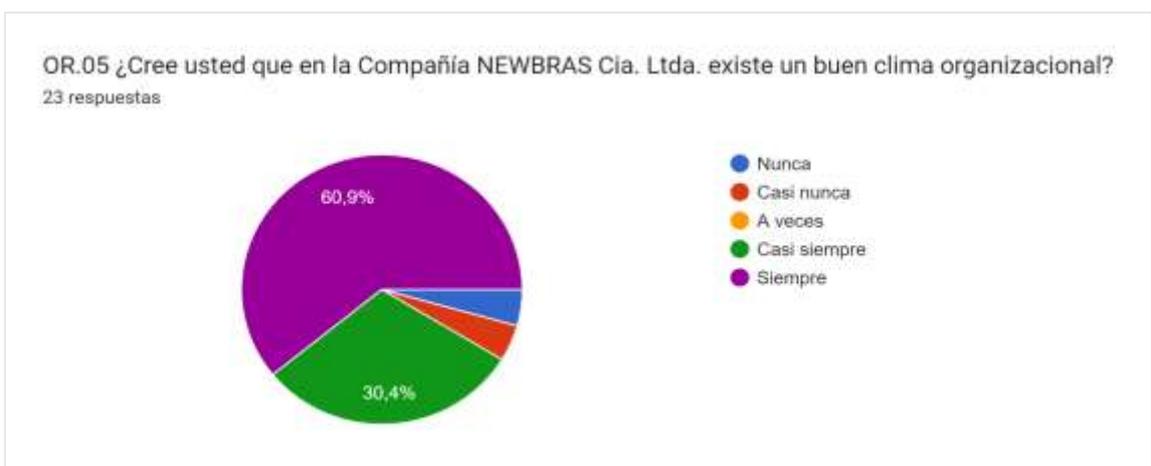
Desempeño Laboral – Orientación de resultados 04



En la Figura 19 se visualiza que el 69,6% señala que siempre cree que su jefe controla el cumplimiento de las actividades ejecutadas; seguida del 17,4% que indica que casi siempre cree que su jefe controla el cumplimiento de las actividades ejecutadas; luego el 8,7% responde que a veces cree que su jefe controla el cumplimiento de las actividades ejecutadas y, por último, el 4% señala que nunca cree que su jefe controla el cumplimiento de las actividades ejecutadas. Ningún encuestado marca la opción casi nunca. Con esta gráfica se cierran los resultados de la dimensión organización de resultados.

Figura 20

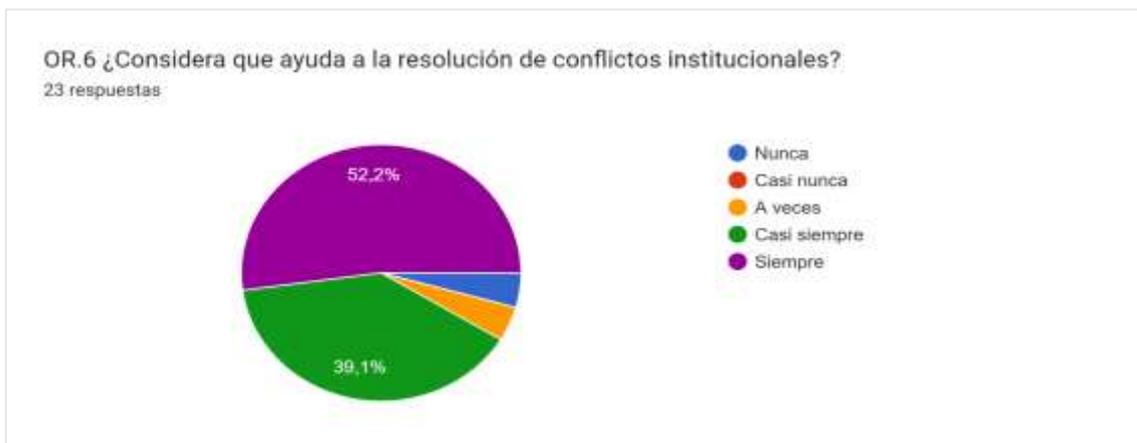
Desempeño Laboral – Orientación de resultados 05



En la Figura 20 se visualiza que el 60,9% señala que siempre cree que en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. existe un buen clima organizacional; seguida del 30,4% que responde que casi siempre cree que en la Compañía existe un buen clima organizacional; luego el 4,3% responde que casi nunca cree que en la Compañía existe un buen clima organizacional y, por último, el 4,3% responde que nunca cree que en la Compañía existe un buen clima organizacional. Ningún encuestado marca la opción a veces.

Figura 21

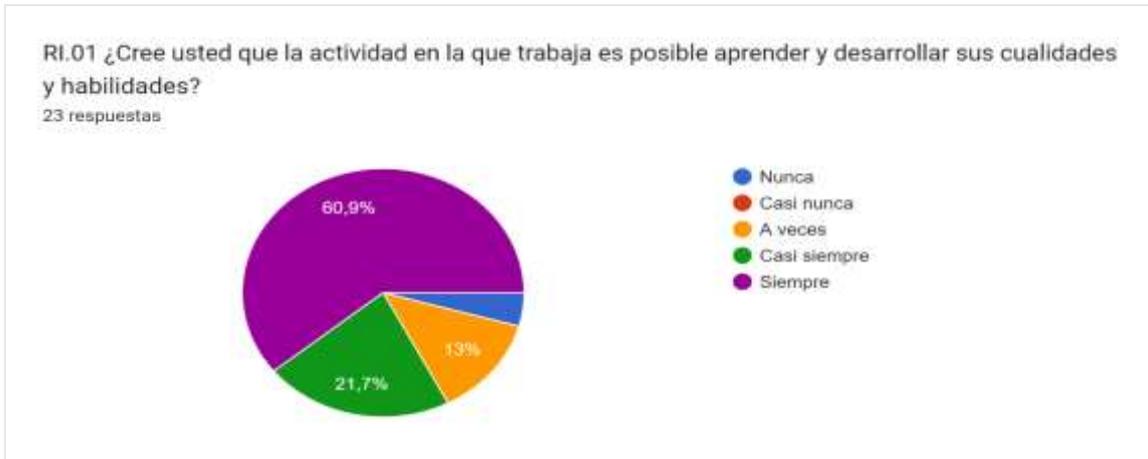
Desempeño Laboral – Orientación de resultados 06



En la Figura 21 se visualiza que el 52,2% siempre considera que ayuda a la resolución de conflictos institucionales; seguida del 39,1% indica que casi siempre considera que ayuda a la resolución de conflictos institucionales; luego el 4,3% responde que a veces considera que ayuda a la resolución de conflictos institucionales y, por último, el 4,3% señala que nunca considera que ayuda a la resolución de conflictos institucionales. Ningún encuestado marca la opción casi nunca.

Figura 22

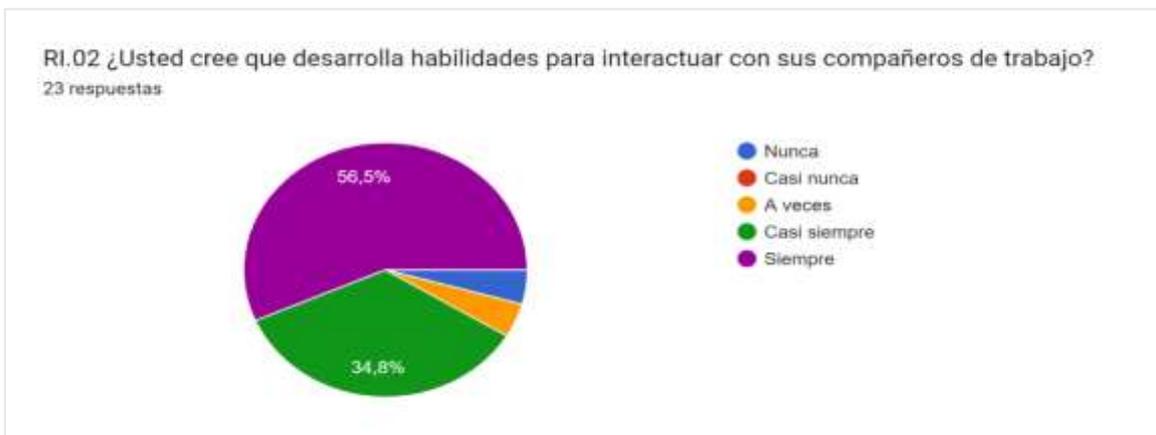
Desempeño Laboral – Relaciones interpersonales 01



En la Figura 22 se visualiza que el 60,9% de encuestados, siempre cree que la actividad en la que trabaja es posible aprender y desarrollar las cualidades y habilidades; seguida del 21,7% responde que casi siempre cree que la actividad en la que trabaja es posible aprender y desarrollar las cualidades y habilidades; luego, el 13% responde que a veces cree que la actividad en la que trabaja es posible aprender y desarrollar las cualidades y habilidades y, por último, el 4,3% indica que nunca cree que la actividad en la que trabaja es posible aprender y desarrollar las cualidades y habilidades. Ningún sujeto de estudio marca la opción casi nunca.

Figura 23

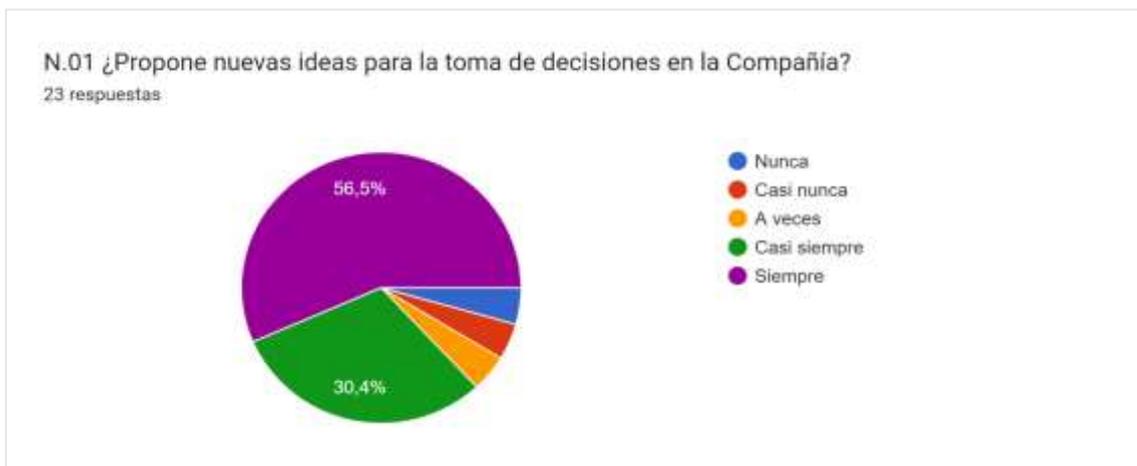
Desempeño Laboral – Relaciones interpersonales 02



En la Figura 23 se visualiza que el 56,5% de la muestra señala que siempre cree que desarrolla habilidades para interactuar con sus compañeros de trabajo; seguida del 34,8% responden que casi siempre cree que desarrolla habilidades para interactuar con sus compañeros de trabajo; luego el 4,3 responde que a veces cree que desarrolla habilidades para interactuar con sus compañeros de trabajo y, por último, el 4,3% señala que nunca cree que desarrolla habilidades para interactuar con sus compañeros de trabajo. Ningún sujeto de estudio marca la opción casi nunca.

Figura 24

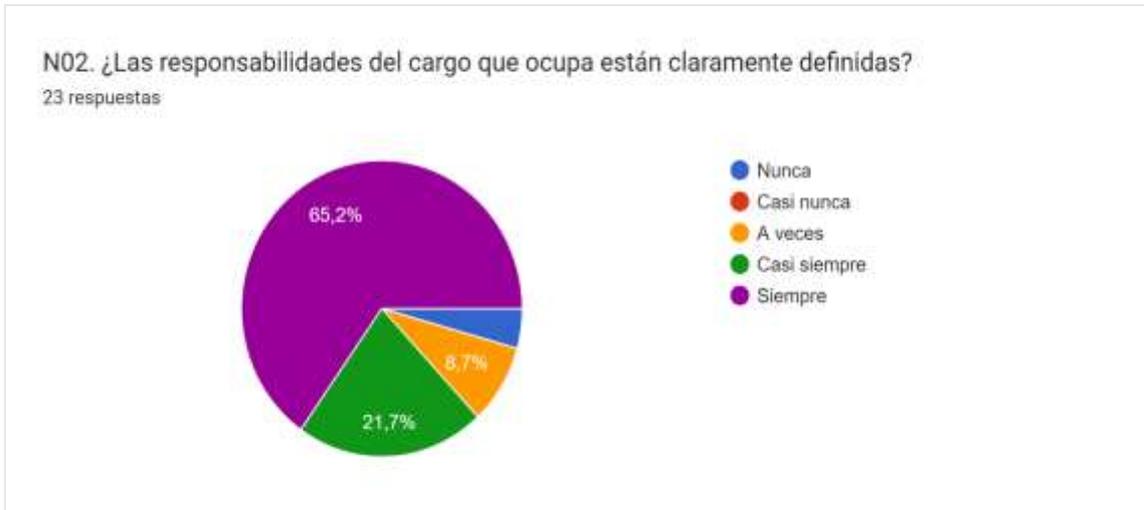
Desempeño Laboral – Iniciativa 01



A partir de la Figura 24 se presentan los resultados de la dimensión “iniciativa”. En esta figura se observa que el 56,5% de la muestra responde que siempre propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la Compañía; seguida del 30,4% señala que casi siempre propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la Compañía; luego el 4,3% responde que a veces propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la Compañía, mientras que el 4,3% responde que casi nunca propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la Compañía y, por último, el 4,3% responde que nunca propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la Compañía.

Figura 25

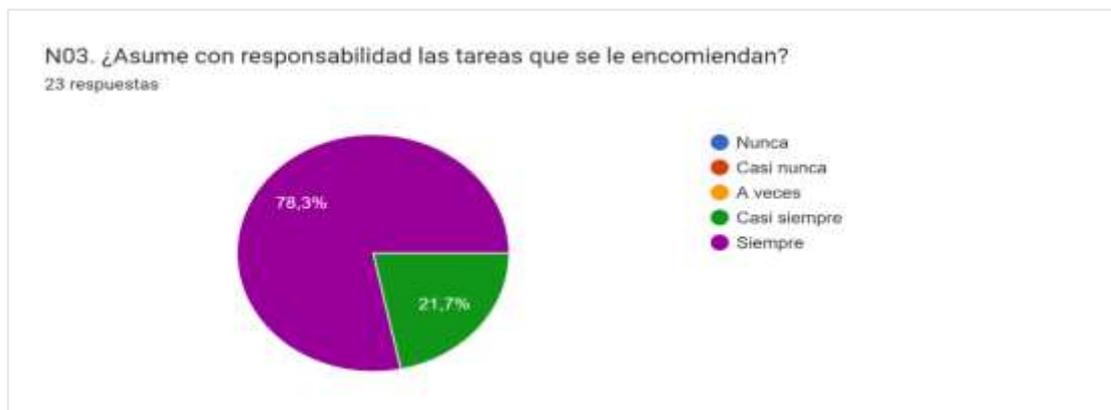
Desempeño Laboral – Iniciativa 02



En la Figura 25 se visualiza que el 65,2% de la muestra responde que siempre las responsabilidades del cargo que ocupa están claramente definidas; seguidas del 21,7% señalan que casi siempre las responsabilidades del cargo que ocupa están claramente definidas; luego el 8,7% indica que a veces las responsabilidades del cargo que ocupa están claramente definidas y, por último, el 4,3% responde que nunca las responsabilidades del cargo que ocupa están claramente definidas. Ninguno de los encuestados eligió la opción casi nunca.

Figura 26

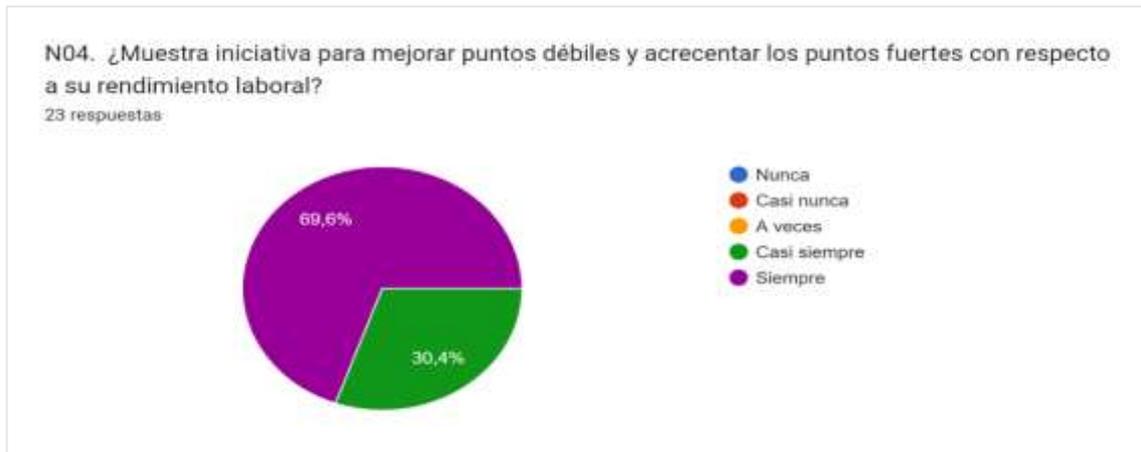
Desempeño Laboral – Iniciativa 03



En la Figura 26 se visualiza que el 78,3% de los encuestados responde que siempre asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan y el 21,7% señala que casi siempre asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan. Ninguno de los sujetos de estudio señaló las demás opciones. }

Figura 27

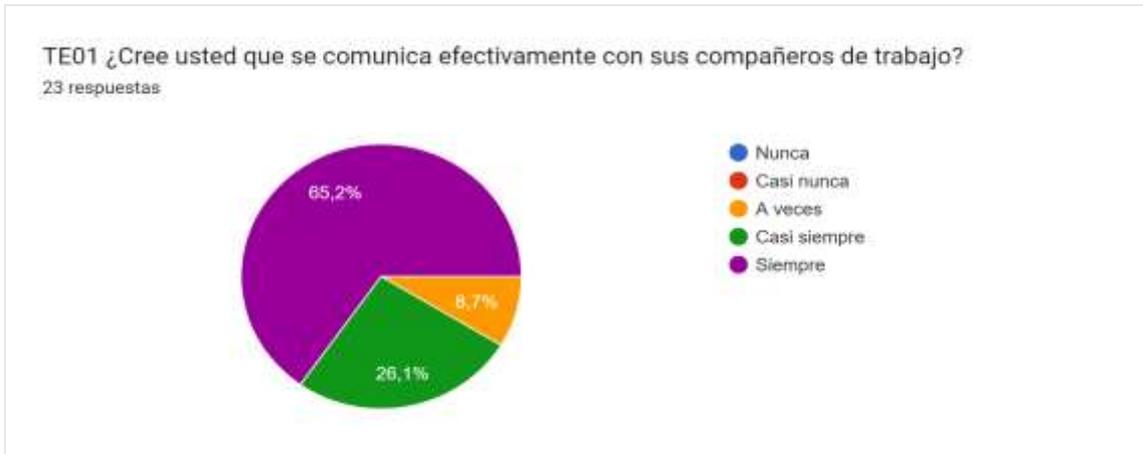
Desempeño Laboral – Iniciativa 04



En la Figura 27 se visualiza que el 69,6% de los encuestados responde que siempre muestra iniciativa para mejorar puntos débiles y acrecentar los puntos fuertes con respecto a su rendimiento laboral y el 30,4% responde que casi siempre muestra iniciativa para mejorar puntos débiles y acrecentar los puntos fuertes. Por último, ninguno de los encuestados marca las demás opciones. Con esta figura se cierran los resultados de la dimensión “iniciativa”.

Figura 28

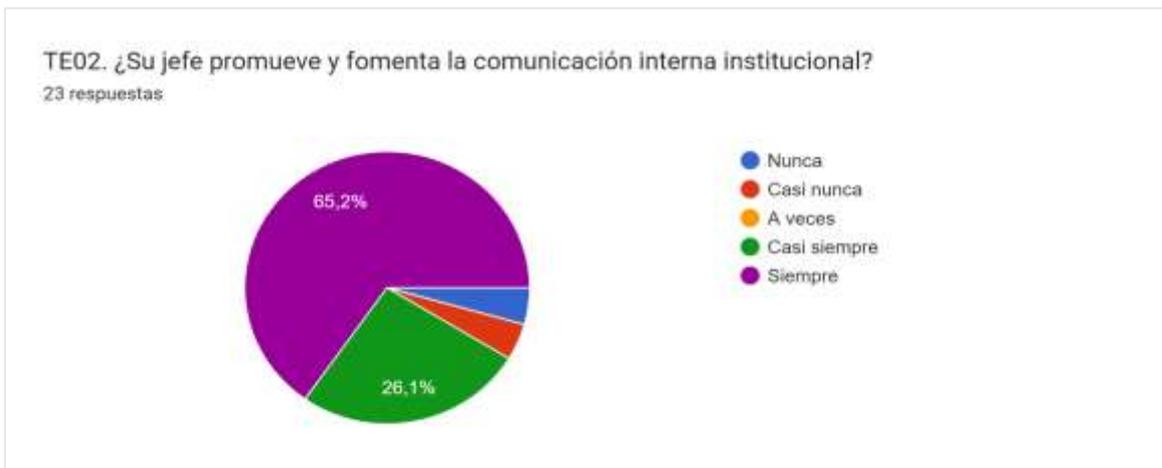
Desempeño Laboral – Trabajo en equipo 01



En la Figura 28 se observa que el 65,2% de los encuestados señala que siempre cree que se comunica efectivamente con sus compañeros de trabajo; seguida del 26,1% responde que casi siempre cree que se comunica efectivamente con sus compañeros de trabajo y el 8,7% indica que a veces cree que se comunica efectivamente con sus compañeros de trabajo. Por último, ninguno de los encuestados marca la opción casi nunca o nunca.

Figura 29

Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo 02



En la Figura 29 se observa que el 65,2% de los encuestados señala que siempre su jefe promueve y fomenta la comunicación interna institucional; seguida del 26,1% señala que su jefe promueve y fomenta la comunicación interna institucional; mientras que el 4,3% responde que casi nunca su jefe promueve y fomenta la comunicación interna institucional y, finalmente, el 4,3% indica que nunca su jefe promueve y fomenta la comunicación interna institucional. Ninguno de los encuestados eligió la opción a veces. Con este gráfico se cierra la presentación de los resultados de la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral.

Análisis de correlación

Hay que mencionar, además que se estimó el grado de relación entre la variable independiente (X): clima organizacional con la variable dependiente (Y): desempeño laboral, por lo que se aplicó. Siendo así, se aplicó la prueba de Rho-Spearman ($R-S$) de cada ítem. Para que exista relación fuerte entre las variables, el resultado de esa combinación debe ser mayor a 0.70. Si la relación es mayor a 0.50 la asociación es medianamente fuerte. Se utilizó la calculadora MathCracker en 210 interacciones.

El análisis de correlación permite identificar las dimensiones de las variables con una asociación muy fuerte; esto es, desarrollo personal en clima organizacional con las dimensiones Iniciativa (N01, N02, N03) y trabajo en equipo (T01 y T02) en desempeño laboral. También se identificó relaciones medianamente fuertes; esto es, Relaciones (R01) de la variable clima organizacional con las dimensiones Orientación de resultados (O05), Relaciones interpersonales (R02) e Iniciativa (N04) de la variable dependiente. Asimismo, se identificó dimensiones que no tienen ninguna relación, serían los valores con signo negativo. Véase tabla 7.

Tabla 7*Correlación X con Y*

Siglas	O01	O02	O03	O04	O05	O06	R01	R02	N01	N02	N03	N04	T01	T02
R01	0.41	0.46	0.35	0.48	0.39	0.53	0.35	0.58	0.43	0.31	0.55	0.55	0.32	0.32
R02	0.15	0.23	0.03	0.23	0.08	0.20	0.03	0.27	0.10	0.01	0.34	0.30	0.03	0.03
R03	0.12	0.18	0.01	0.21	0.06	0.16	-0.04	0.24	0.05	-0.03	0.30	0.28	-0.01	-0.01
R04	0.23	0.30	0.12	0.29	0.17	0.26	0.12	0.32	0.18	0.11	0.40	0.36	0.13	0.13
R05	0.32	0.39	0.25	0.39	0.29	0.43	0.25	0.48	0.31	0.23	0.48	0.50	0.24	0.24
DP01	0.16	0.24	0.08	0.26	0.12	0.23	0.04	0.30	0.12	0.04	0.35	0.33	0.06	0.06
DP02	0.27	0.35	0.18	0.34	0.22	0.35	0.18	0.41	0.24	0.17	0.44	0.44	0.19	0.19
DP03	0.17	0.25	0.05	0.23	0.09	0.20	0.05	0.27	0.09	0.05	0.36	0.34	0.07	0.07
DP04	0.12	0.20	-0.03	0.18	0.02	0.11	-0.03	0.19	0.82	0.75	0.56	0.50	0.73	0.73
DP05	0.28	0.35	0.19	0.35	0.23	0.33	0.19	0.39	0.25	0.17	0.45	0.41	0.19	0.19
I01	0.32	0.40	0.25	0.40	0.30	0.43	0.25	0.48	0.32	0.24	0.49	0.50	0.25	0.25
I02	0.20	0.28	0.10	0.29	0.15	0.28	0.10	0.35	0.18	0.07	0.39	0.36	0.09	0.09
I03	0.18	0.26	0.08	0.26	0.12	0.26	0.08	0.33	0.14	0.06	0.37	0.36	0.08	0.08
I04	0.14	0.21	0.01	0.21	0.06	0.20	0.01	0.27	0.08	0.00	0.33	0.32	0.02	0.02
I05	0.13	0.21	-0.01	0.19	0.03	0.14	-0.01	0.21	0.03	0.00	0.32	0.30	0.01	0.01

Nota. Las siglas de la tabla representan las dimensiones de las variables. Clima organizacional: Relaciones (R), Desarrollo Personal (DP) e Infraestructura (I). Desempeño Laboral: Organización y Recursos (O), Relaciones Interpersonales (RI), Iniciativa (I) y Trabajo en equipo (TE).

Propuesta

Se presenta un plan de mejoras para la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., contiene las estrategias a seguir por cada dimensión de más influencia, con base en los resultados

del análisis estadístico. Además, la propuesta se realiza con la finalidad de fortalecer las condiciones del clima laboral en la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. y cuando la empresa decida implementar podrá alcanzar un mayor grado de desempeño laboral, que se traducirán en rendimiento y productividad.

Propuesta de un plan de mejora para NEWBRAS Cía. Ltda.

El objetivo de la propuesta se centra en mejorar el clima organizacional de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. con el fin de alcanzar un mejor nivel de desempeño laboral entre los colaboradores. Luego del análisis estadístico, se propone mejorar las siguientes dimensiones que son de más influencia entre las variables:

1. Clima organizacional:
 1. Desarrollo Personal (DP).
2. Desempeño laboral:
 1. Iniciativa (N); y,
 2. trabajo en Equipo (TE).

Plan de mejoras del Clima Organizacional NEWBRAS Cía. Ltda.

La tabla 8 presenta las dimensiones a fortalecer, objetivo, estrategias, actividades y responsables que corresponden a la variable clima organizacional.

Tabla 8

Mejoras en el Clima Organizacional

Dimensiones	Objetivo	Estrategias	Actividades	Responsables
Desarrollo Personal (DP)	Mejorar las condiciones de desarrollo personal de los colaboradores	Realizar un análisis de brechas en el que se identifiquen	-Establecer las metas; -evaluar el estado actual	Jefe de la Unidad de Talento Humano

en la	necesidades de	de	
Compañía	formación de	necesidades, y;	
NEWBRAS	los	-determinar las	
Cía. Ltda.	colaboradores.	brechas de	
		rendimiento.	
	Identificar		
	colaboradores	-Aplicar	Jefe de la
	con	evaluaciones	Unidad de
	potencialidade	360°.	Talento
	s y liderazgo.		Humano
		-Planificar las	
		necesidades de	
		la Unidad de	
		Talento	
	Establecer	Humano	
	planes	(UTH);	
	empresariales,	-tomar los	Jefe de la
	para vincular	resultados de	Unidad de
	logros	las	Talento
	particulares	evaluaciones	Humano
	con los	360°; y	
	institucionales.	-crear un plan	
		de desarrollo	
		individual para	
		los	

colaboradores
de la
Compañía.

Nota. Plan de mejoras con base en el análisis de correlación.

La tabla 9 presenta las dimensiones a fortalecer, objetivo, estrategias, actividades y responsables que corresponden a la variable desempeño laboral.

Tabla 9

Mejoras Desempeño Laboral

Dimensión	Objetivo	Estrategias	Actividades	Responsable
Iniciativa (N)	Mejorar el grado de iniciativa de los trabajadores de la Compañía NEW BRAS Cía. Ltda.	Estimular el flujo de la información entre departamentos, para optimizar la comunicación. <hr/> Suministrar oportunidades de desarrollo personal	Implementando sistemas de integración de información. <hr/> Elaboración de un plan de desarrollo individual.	Jefe de la Unidad de Talento Humano y jefes de los equipos funcionales.
Trabajo en Equipo (TE)	Mejorar el trabajo en equipo en la Compañía NEW	Aplicación de las 5C: Comunicación, Coordinación, Complementariedad,	-Establecer canales de <i>comunicación</i> oficiales.	Jefe de la Unidad de Talento Humano y jefes de los

BRAS Cía.	Confianza y	- capacitar	equipos
Ltda.	Compromiso.	continuamente a	funcionales.
		los líderes	
		departamentales,	
		para fortalecer	
		habilidades de	
		<i>coordinación.</i>	
		-desarrollar	
		actividades de	
		integración	
		deportiva, para	
		que se conozcan	
		y genere	
		cohesión en los	
		equipos de	
		trabajo; y	
		-generar	
		comunicación	
		transparente que	
		ayudará a	
		transmitir	
		<i>confianza.</i>	
		-Realizar	
		rendición sobre	

las metas

logradas.

Nota. Plan de mejoras con base en el análisis de correlación.

Además, para complementar la propuesta se elaboró un presupuesto. La tabla 9 detalla los recursos financieros que requiere la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. para ejecutar el plan.

Tabla 10

Presupuesto para el Plan de Mejoras en NEWBRAS Cía. Ltda..

Dimensión	Detalle	Presupuesto para 3 años (en miles de dólares)
Desarrollo personal	Elaboración de un plan de desarrollo individual	\$8.000,00
Iniciativa	Implementando sistemas de integración de información	\$7.700,00
	Capacitaciones	\$9.000,00
Trabajo en equipo	Actividades de integración deportiva	\$3.000,00
Total, Presupuesto		\$27.700,00

Nota. Los montos fueron proyectados para tres años y dependerá de la disponibilidad de los flujos de efectivo excedentes de la Compañía.

Conclusiones

Se concluye que se determinó la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., a través del análisis estadístico que condujo la elaboración de una propuesta que contiene un plan de mejoras. A partir del análisis estadístico, se demostró la fuerte relación entre las variables del estudio.

Con base en el primer objetivo, las teorías y conceptos recogidos soportaron el problema de la investigación y brindaron un panorama general a la Compañía. De los estudios y conceptos analizados, se realizó un recorrido histórico de los principales precursores de la administración del recurso humano y GTH. Además, se detallaron los conceptos de las variables que proporcionaron la base y perspectiva teórica.

Luego, en el segundo objetivo se concluye que las fuentes bibliográficas empleadas acerca de investigaciones recientes, relacionadas con las variables afines permitieron soportar las hipótesis del estudio y se pudieron verificar con el análisis estadístico.

Se exploró, recopiló y eligió investigaciones recientes realizadas en un contexto similar al de este estudio, y permitieron generar la argumentación con hechos objetivos que, en efecto, soportaron las hipótesis de esta investigación.

Con base en el tercer objetivo, se concluye que la variable clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral. Además, los datos recogidos en la prueba piloto se validaron a través del Alfa de Cronbach y se obtuvo un 94% de confiabilidad. Luego, se aplicó el cuestionario a 23 sujetos que comprenden la muestra, se aplicaron 29 preguntas de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

En términos generales, los resultados evidencian un buen clima organizacional, y, además, las estadísticas de tendencia central lo afirmaron. Luego del análisis estadístico,

los principales hallazgos permitieron concluir que la dimensión con la mayor y fuerte relación en la variable clima organizacional fue el desarrollo personal, y en la variable desempeño laboral fueron iniciativa y trabajo en equipo. Por lo cual, la Compañía tiene un clima organizacional relacionada directamente con el desempeño laboral.

Además, el análisis de correlación permitió identificar las dimensiones de las variables con una asociación muy fuerte; esto fue, desarrollo personal en clima organizacional con las dimensiones Iniciativa (N01, N02, N03) y trabajo en equipo (T01 y T02) en desempeño laboral.

También, se identificaron relaciones medianamente fuertes; esto es, Relaciones (R01) de la variable clima organizacional con las dimensiones Orientación de resultados (O05), Relaciones interpersonales (R02) e Iniciativa (N04) de la variable dependiente. Asimismo, se identificaron dimensiones que no tuvieron ninguna relación, estos valores negativos se reflejaron en la matriz de correlación.

Por otro lado, el cuarto objetivo se cumplió a través del diseño de un plan de mejoras que se caracterizó en crear estrategias sobre las dimensiones teóricas con una correlación más fuerte entre las variables de este estudio, y en las que se enfocarán las actividades de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda.

Finalmente, como información complementaria del plan, se preparó un presupuesto para tres años considerando la implementación de estas actividades para la Compañía.

Recomendaciones

Se recomienda revisar las teorías planteadas en este trabajo porque permiten crear una perspectiva, tener claro el contexto del problema, y poder dirigir los esfuerzos de la Compañía en una implementación óptima del plan de mejoras, en aras de contribuir en un mejor desempeño laboral.

Es importante que los esfuerzos de quienes conforman la Compañía generen el propósito que se persigue, por lo tanto, con una clara perspectiva de lo que sucede, lo que se desea realizar, cómo, quiénes y con cuánto hacerlo, será posible.

Se sugiere también, analizar las investigaciones recientes señaladas en este marco teórico, para poder comparar los futuros resultados luego de la implementación del plan. A su vez, se propone que la Compañía deba explorar alternativas óptimas que avalen mejores condiciones de trabajo para sus colaboradores.

Es esencial que la Compañía aplique el plan de desarrollo personal para fortalecer las dimensiones de mayor relación. También, se recomienda en la implementación de los sistemas de integración de información, aplicar un diagnóstico para conocer las características que deben tener estos sistemas, con base en el software instalado en la Compañía y recursos financieros disponibles.

Se sugiere destinar recursos para monitorear continuamente el desempeño, estrategias y acciones del plan con el propósito de identificar brechas o desviaciones del estándar planteado y poder realizar retroalimentación con base en lo dispuesto en el plan para la mejora del clima organizacional de la Compañía.

Finalmente, el plan contribuirá en poder alcanzar mejores niveles de desempeño laboral entre los colaboradores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda. en un periodo de tiempo establecido.

Referencias

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica de Administración Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bonilla, M. (2011). *El Comportamiento Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Octalvid de la ciudad de Pelileo. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Digital.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1039>
- Burke, W., & Litwin, G. (1992). A Causal Model of Organizational Performance and Change. *Southern Management Association*, 18(3), 117-132.
<https://doi.org/10.1177/014920639201800306>
- Caldera González, D. D., Zárate Negrete, L. E., & Agustín Ortega, M. (2017). Diagnóstico de Clima Organizacional como un insumo para un proceso de Certificación en una Institución de Educación Superior. (pp. 1407-1413). México: Centro de Investigaciones en Óptica.
https://www.cio.mx/archivos/avances_de_la_ciencia_en_Mexico_2018/Capitulo_3.pdf
- Carrascosa, J. (2011). *Trabajar y compartir en equipo (1ra ed.)*. Netbiblo, S. L.
- Cascante, L. G. (2015). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Virtual, Matemática Educación E Internet*, 4(2), 1-6.
<https://doi.org/10.18845/rdmei.v4i2.2296>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (9na ed.)*. Mc Graw-Hill.

Del Río-Cortina, J., Acosta-Mesa, R., Santis-Puche, M., & Machado-Licon, J. (2022).

El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>

EP PETROECUADOR. (2013). *El petróleo en el Ecuador la nueva era petrolera*.

Manthra Comunicación integral y Producción editoria. bit.ly/44paixH

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación

Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta. ed.)*. Mc Graw Hill.

In, on and For Emerging Markets. (15 de septiembre de 2023). *NEWBRAS Cia. Ltda.*

https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Newbras_CIA_Ltda_es_4901905.html

Jara, A., Nicanor, A., Alberca, N., & Jessica, M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Justo, I. (2017). *Gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06- Ate 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio digital, Perú.

Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8509>

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers*. American Psychological Association.

Liuba, A., García, A., López-Puig, P., & Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 17(2), 151-160.
<https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>

López Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 8(15), 25-36. <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

Mayo, E. (1920). The Australian political consciousness. Australia. *Economic and political studies*, 127(44), 56-75. <https://doi.org/10.1037/1093-4510.5.4.356>.

Mejillón, A. (2018). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del IESS, del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017. [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]*. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4418>

Naccha, J. (2018). *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio digital, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23470>

- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Puchol, L. (1997). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos (7a ed.)*. ESIC.
- Quintero, N., Africano, N., y Faria, E. (2008). Clima organizacional y Desempeño Laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriente del Lago. *Revisa NEGOTIUM*, 3(9), 33-51.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>
- Quintrileo, S. (2012). *Clima Organizacional en establecimientos educacionales particulares subvencionados rurales y urbanos de las comunas de Lautaro y Temuco, Región de la Araucanía. [Tesis de maestría, Universidad de Concepción]*. Repositorio Digital. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/5219>
- Rosendo, J. (2021). *Reestructuración del Mercado de Trabajo y Heterogeneidad en las trayectorias laborales de trabajadores petroleros en Tabasco. [Tesis de doctorado, Universidad de Guadalajara]*. Repositorio Digital. bit.ly/3KTiLCq
- Ruiz Quezada, M. (2018). *Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Hospital Civil Santa Teresita del cantón Santa Rosa de la provincia de El Oro [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Repositorio Digital, Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11869>
- Schneider, B. (1975). Organization Climates: An Essay. *Personnel Psychology*, 447-479. [https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x)

- Servicio de Rentas Internas. (10 de septiembre de 2023). *Normativa para Agentes de Retención*. <https://www.sri.gob.ec/normativa-para-agentes-de-retencion-y-contribuyentes-especiales>
- Taylor, F. W. (1914). Results of Seed Tests for 1914. New Hampshire Agricultural Experiment Station. *New Hampshire College of Agriculture and the Mechanic Arts.*, 174(1).
- Torres Pacheco, E., y Zegarra Ugarte, S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno 2014 - Perú. *Comunicación*, 6(2), 5-14.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Tovar, O. (2016). *Gestión del talento humano en la compensación laboral y la motivación como estrategia productiva en el caso de una PYME. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]*. Repositorio Digital.
<http://hdl.handle.net/10654/14326>
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (1ra ed.)*. El Manual Moderno, S.A. de C.V.
<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Vilariño del Castillo, D., y Lopez-Zafra, E. (abril de 2022). Antecedents of psychological Capital at Work: A Systematic Review of Moderator–mediator Effects and a New Integrative Proposal. *European Management Review*, 19(1), 1-169. <https://doi.org/10.1111/emre.12460>
- Weinert, A. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Herder.

Wikarsa, L., y Angdresey, A. (2021). Using Technology Acceptance Model to Evaluate the Utilization of Kolintang Instruments Application. *Journal Pekommas*, 6(1), 33-41. <https://doi.org/10.30818/jpkm.2021.2060104>

Apéndice A

Instrumento Clima organizacional en el desempeño laboral, Compañía

NEWBRAS Cia. Ltda.

Estimado colaborador de la Empresa NEWBRAS CÍA. LTDA., este cuestionario tiene como objetivo determinar el clima organizacional en el desempeño laboral con el propósito de elaborar un plan de mejoras. La información que usted suministre es confidencial y anónima. Además, su uso es para fines académicos.

Clima organizacional

Dimensiones: Relaciones, Desarrollo personal e Infraestructura.

R.01 ¿Qué tan comprometido se encuentra con la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

R.02 ¿Existe cohesión de trabajo en la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

R.03 ¿Existe apoyo de los directivos en la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

R.04 ¿Existe trabajo en equipo en la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

R.05 ¿Existe apoyo del supervisor en la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

DP.01 ¿La Compañía realiza capacitaciones al personal?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

DP.02 ¿Existe libertad de expresión en la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
DP.03 ¿En la Compañía existe autonomía para la toma de decisiones?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
DP.04 ¿Existe presión en el trabajo en la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
DP.05 ¿El trabajo en la Compañía es orientación hacia la tarea?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
I.01 ¿Existe un adecuado ambiente físico de trabajo en la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
I.02 ¿Existe disponibilidad de espacios físicos en la Compañía para mejorar las condiciones de trabajo?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
I.03 ¿Existe control de mantenimiento de la infraestructura física de la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
I.04 ¿En la Compañía existe disponibilidad de áreas verdes?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
I.05 ¿En la Compañía existe disponibilidad de sistemas de comunicación y tecnologías adecuadas para el trabajo?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

Desempeño Laboral

Dimensiones: Orientación de resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa y

Trabajo en equipo

O.01 ¿Cree usted que asume con compromiso los objetivos de la Compañía NewBras Cia? Ltda.?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

O.02 ¿Cree usted que se preocupa por alcanzar las metas establecidas?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

O.03 ¿Cree usted que se lo motiva continuamente para la mejora del rendimiento laboral?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

O.04 ¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de las actividades ejecutadas?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

O.05 ¿Cree usted que en la Compañía NEWBRAS Cia? Ltda. existe un buen clima organizacional?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

O.06 ¿Considera que ayuda a la resolución de conflictos institucionales?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

R.01 ¿Cree usted que la actividad en la que trabaja es posible aprender y desarrollar sus cualidades y habilidades?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

R.02 ¿Usted cree que desarrolla habilidades para interactuar con sus compañeros de trabajo?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

N.01 ¿Propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la Compañía?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

N.02 ¿Las responsabilidades del cargo que ocupa están claramente definidas?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

N.03 ¿Asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

N.04 ¿Muestra iniciativa para mejorar puntos débiles y acrecentar los puntos fuertes con respecto a su rendimiento laboral?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

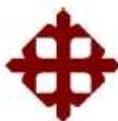
TE.1 ¿Cree usted que se comunica efectivamente con sus compañeros de trabajo?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

TE.2 ¿Su jefe promueve y fomenta la comunicación interna institucional?

Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

Apéndice B



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: **Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS CIA. LTDA.**

1. Datos informativos del experto	
Apellidos y Nombres:	Gladys Vélez García
Cargo o Institución donde labora:	Docente, Universidad Estatal Península de Santa Elena
Teléfono:	0959929106
Instrumento de la investigación:	Cuestionario
Lugar y Fecha	Salinas, 07 de agosto 2023
Autor del instrumento	Chile De La Cruz Diana

2. Aspectos de validación del instrumento			
Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están expresados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando se orienta sobre ciencia y tecnología.	X	
Organización	Las preguntas tienen una organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca aspectos de cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Es adecuado y congruente con los objetivos del estudio.	X	
Consistencia	Las dimensiones sustentan aspectos teóricos y científicos.	X	
Coherencia	Son coherentes los indicadores con las dimensiones de las variables.	X	
Metodología	El diseño metodológico responde al objetivo de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno.	X	

MSC. Gladys Vélez García, PhD (c)

Salinas, 07 de agosto 2023



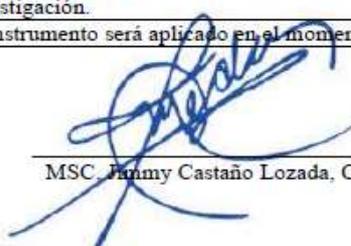
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: **Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS CIA. LTDA.**

1. Datos informativos del experto	
Apellidos y Nombres:	Castaño Lozada Jimmy Anibal
Cargo o Institución donde labora:	Docente UPSE, Exdirector Distrito 2401 de Educación
Teléfono:	0993350602
Instrumento de la investigación:	Cuestionario
Lugar y Fecha	Guayaquil, 07 de agosto 2023
Autor del instrumento	Chile De La Cruz Diana

2. Aspectos de validación del instrumento			
Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están expresados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando se orienta sobre ciencia y tecnología.	X	
Organización	Las preguntas tienen una organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca aspectos de cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Es adecuado y congruente con los objetivos del estudio.	X	
Consistencia	Las dimensiones sustentan aspectos teóricos y científicos.	X	
Coherencia	Son coherentes los indicadores con las dimensiones de las variables.	X	
Metodología	El diseño metodológico responde al objetivo de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno.	X	


MSC. Jimmy Castaño Lozada, CPA

Guayaquil, 07 de agosto 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: **Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS CIA. LTDA.**

1. Datos informativos del experto	
Apellidos y Nombres:	Torres Flores Sara Isabel
Cargo o Institución donde labora:	Supervisor de Nómina
Teléfono:	0997343678
Instrumento de la investigación:	Cuestionario
Lugar y Fecha	Guayaquil, 07 de agosto 2023
Autor del instrumento	Chile De La Cruz Diana

2. Aspectos de validación del instrumento			
Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están expresados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando se orienta sobre ciencia y tecnología.	X	
Organización	Las preguntas tienen una organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca aspectos de cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Es adecuado y congruente con los objetivos del estudio.	X	
Consistencia	Las dimensiones sustentan aspectos teóricos y científicos.	X	
Coherencia	Son coherentes los indicadores con las dimensiones de las variables.	X	
Metodología	El diseño metodológico responde al objetivo de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno.	X	

RAZÓN SOCIAL
AC MEHIDAS S/ DE RRD DE C.V.
Sara Torres Flores
AGUINA COSTA SUR

Firma del experto

Guayaquil, 07 de agosto 2023

Apéndice C

1/9/23, 8:32

Correo: Diana Chile De La Cruz - Outlook

Re: Autorización uso cuestionario para investigación - UCSG

María Alejandra Ruíz <maalejandritalib@hotmail.com>

Jue 17/8/2023 12:50

Para:Diana Chile De La Cruz <diana_chile_delacruz@hotmail.com>

Buenas tardes estimada Diana

Me alegra que le sirva mi cuestionario para su trabajo de titulación , puede usarlo sin ningún problema .

Muchos éxitos en tesis

Saludos

María Alejandra Ruiz Quezada

Obtener [Outlook para iOS](#)

De: Diana Chile De La Cruz <diana_chile_delacruz@hotmail.com>

Enviado: Wednesday, August 16, 2023 2:32:41 PM

Para: maalejandritalib@hotmail.com <maalejandritalib@hotmail.com>

Asunto: Autorización uso cuestionario para investigación - UCSG

Estimada María Alejandra Ruiz, buenas tardes

Agradezco por responder los mensajes vía WhatsApp, el motivo del correo es para solicitar formalmente el uso del cuestionario que empleó en su investigación denominada "Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Hospital Civil Santa Teresita del cantón Santa Rosa de la Provincia de El Oro" para adaptarlo y aplicarlo en mi investigación "Clima organizacional y desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS Cia. Ltda." del programa de Maestría Gestión de Talento Humano en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Gracias por su tiempo

Saludos Cordiales,

Diana Chile De La Cruz

Apéndice D

Coeficientes a_{in} para el contraste de Shapiro-Wilks

n	i	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2		0.7071										
3		0.7071	0.0000									
4		0.6872	0.1677									
5		0.6646	0.2413	0.0000								
6		0.6431	0.2806	0.0875								
7		0.6233	0.3031	0.1401	0.0000							
8		0.6052	0.3164	0.1743	0.0561							
9		0.5888	0.3244	0.1976	0.0947	0.0000						
10		0.5739	0.3291	0.2141	0.1224	0.0399						
11		0.5601	0.3315	0.2260	0.1429	0.0695	0.0000					
12		0.5475	0.3325	0.2347	0.1586	0.0922	0.0303					
13		0.5359	0.3325	0.2412	0.1707	0.1099	0.0539	0.0000				
14		0.5251	0.3318	0.2495	0.1802	0.1240	0.0727	0.0240				
15		0.5150	0.3306	0.2495	0.1878	0.1353	0.0880	0.0433	0.0000			
16		0.5056	0.3290	0.2521	0.1988	0.1447	0.1005	0.0593	0.0196			
17		0.4968	0.3273	0.2540	0.1988	0.1524	0.1109	0.0725	0.0359	0.0000		
18		0.4886	0.3253	0.2553	0.2027	0.1587	0.1197	0.0837	0.0496	0.0163		
19		0.4808	0.3232	0.2561	0.2059	0.1641	0.1271	0.0932	0.0612	0.0303	0.0000	
20		0.4734	0.3211	0.2565	0.2085	0.1686	0.1334	0.1013	0.0711	0.0422	0.0140	
21		0.4643	0.3185	0.2578	0.2119	0.1736	0.1339	0.1092	0.0804	0.0530	0.0263	0.0000
22		0.4590	0.3156	0.2571	0.2131	0.1764	0.1443	0.1150	0.0878	0.0618	0.0368	0.0122
23		0.4542	0.3126	0.2563	0.2139	0.1787	0.1480	0.1201	0.0941	0.0696	0.0459	0.0228
24		0.4493	0.3098	0.2554	0.2145	0.1807	0.1512	0.1245	0.0997	0.0764	0.0539	0.0321
25		0.4450	0.3069	0.2543	0.2148	0.1822	0.1539	0.1283	0.1046	0.0823	0.0610	0.0403
26		0.4407	0.3043	0.2533	0.2151	0.1836	0.1563	0.1316	0.1089	0.0876	0.0672	0.0476
27		0.4366	0.3018	0.2522	0.2152	0.1848	0.1584	0.1346	0.1128	0.0923	0.0728	0.0540

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo Chile De La Cruz Diana Fabiola, con C.C: # 2100509062 autora del trabajo de titulación: *Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS CÍA. LTDA.*, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de diciembre 2023



f. _____

Nombre: Chile De La Cruz Diana Fabiola

C.C: 2100509062



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS CÍA. LTDA.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Diana Fabiola Chile De La Cruz		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez, PhD		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sub-sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de diciembre 2023	No. DE PÁGINAS:	79
ÁREAS TEMÁTICAS:	Gestión del Talento Humano		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Gestión del Talento Humano, Clima organizacional, Desempeño Laboral, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, Iniciativa.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El objetivo general se centra en determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía NEWBRAS Cía. Ltda., a través de instrumentos de investigación para diseñar un plan de mejoras. Se aplicó una metodología investigativa con enfoque empírico- analítico; con alcance descriptivo-correlacional. Además, el estudio fue no experimental de corte transversal. Se aplicó un muestreo aleatorio simple con 23 colaboradores. Se obtuvo un $\alpha = 0.94$. Se aplicó la prueba Rho-Spearman. En el análisis de correlación se obtuvo que el desarrollo personal en clima organizacional con las dimensiones de iniciativa (N01, N02, N03) y trabajo en equipo (T01 y T02) en desempeño laboral tienen una correlación altamente fuerte. También se identificó relaciones medianamente fuertes; esto es, relaciones (R01) de la variable clima organizacional con las dimensiones orientación de resultados (O05), relaciones interpersonales (R02) e iniciativa (N04) de la variable desempeño laboral. Se concluyó que existe una fuerte relación de clima organizacional con desempeño laboral y condujo la elaboración del plan de mejoras.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: +593989944479	E-mail: diana_chile_delacruz@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono: +593 99 241 048		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	