

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

TEMA:

Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la

Empresa Lafattoria S.A.

AUTORES

Ing. Luzuriaga Escobar Carlos Xavier

Ab. Alejandro Alejandro Gloria Petita

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE:

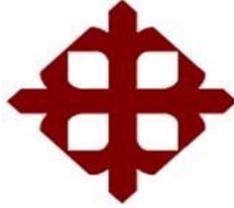
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TUTOR:

Econ. Laura Zambrano Chumo, Phd

GUAYAQUIL, ECUADOR

2024



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

CERTIFICACIÓN

Certifico/amos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Ing. Carlos Xavier Luzuriaga Escobar y por la Ab. Gloria Petita Alejandro Alejandro como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Econ. Laura Zambrano Chumo, PhD

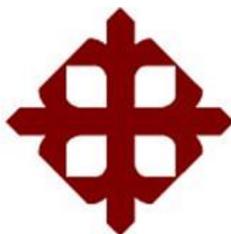
REVISOR

Ing. Andrea Rodríguez Bustos, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a los 29 días del mes de mayo del año 2024



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Carlos Xavier Luzuriaga Escobar y Gloria Petita Alejandro Alejandro**

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación **Clima Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño De Los Colaboradores De La Empresa Lafattoria S.A.** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado 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.

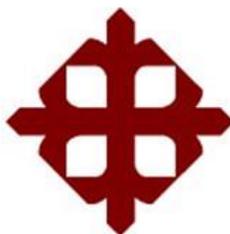
En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 29 días del mes de mayo del año 2024

AUTORES

Ing. Carlos Xavier Luzuriaga Escobar

Ab. Gloria Petita Alejandro Alejandro



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

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Carlos Xavier Luzuriaga Escobar** y **Gloria Petita Alejandro Alejandro**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano** titulado: **Clima Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño De Los Colaboradores De La Empresa Lafattoria S.A.** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 días del mes de mayo del año 2024

AUTORES

Ing. Carlos Xavier Luzuriaga Escobar

Ab. Gloria Petita Alejandro Alejandro



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

INFORME DE URKUND

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

Tesis Completa Borrador-vf

4% Textos sospechosos

3% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
< 1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Tesis Completa Borrador-vf.docx
ID del documento: 8107e2c095d2b65890c2a7092ee22ef0492a5e4d
Tamaño del documento original: 462,46 kB

Depositante: Laura María Zambrano Chumo
Fecha de depósito: 20/5/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 20/5/2024

Número de palabras: 84.773
Número de caracteres: 551.450

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21091/1/T-UCSG-POS-MGTH-24.pdf 36 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (269 palabras)

TEMA: Clima Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño De Los Colaboradores De La Empresa Lafattoria S.A.

MAESTRANTES: Ing. Carlos Xavier Luzuriaga Escobar y Ab. Gloria Petita Alejandro Alejandro

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, IV COHORTE

ELABORADO POR:



**Econ. Laura Zambrano Chumo, PhD
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a Dios por permitirme conocerlo, por su misericordia y bendiciones derramadas sobre mí y mi familia, por ser mi guía y por tener un plan para mí que me permitió cursar un postgrado y concluirlo satisfactoriamente con este trabajo de investigación.

Agradezco a mis padres terrenales que han sido dos modelos que seguir, siendo ellos un motivo más de inspiración para no doblegar ante las adversidades de la vida.

Agradezco a mi esposa por ser mi complemento de vida, por cargar esas responsabilidades que al cursar el postgrado algunas veces postergue.

Finalmente, agradezco a mi tutora de tesis que con mucha sabiduría y paciencia supo guiarme de manera correcta para desarrollar este trabajo de investigación.

Ing. Carlos Xavier Luzuriaga Escobar

Agradezco a Dios por haberme dado la posibilidad de cursar esta Maestría; puesto que, redundara en beneficio de mis conocimientos y desempeño en mis actividades profesionales y personales.

Quisiera expresar mi agradecimiento a mis familiares que me han acompañado en este proceso y me alentaron a seguir adelante, incluso cuando las dificultades aparecían. Su fe en mi capacidad me ha dado la fuerza y la determinación necesarias para llegar hasta aquí, gracias por su apoyo.

Debo agradecer y reconocer el apoyo a mi compañero Carlos con quien desde el inicio logramos entablar una respetuosa, coordinada y saludable dupla. Además, de una sincera amistad.

Ab. Gloria Petita Alejandro Alejandro

Dedicatoria

Se lo dedico a mis padres porque con esfuerzo han logrado de mi un hombre de bien y un profesional de ética y moral, se las dedico a fin de enorgullecer los como gratitud y en resultado a sus trabajos como padres.

Se lo dedico a mis hermanos menores quienes son una motivación para triunfar en la vida, se las dedico para ser ese modelo que yo encuentro en mis padres. Sabrán que, si yo pude, ellos también y que serán mejores que yo.

Finalmente, se la dedico a mi esposa por su confianza, amor y apoyo incondicional a mí.

Ing. Carlos Xavier Luzuriaga Escobar

A Joyce y Valeria mis hijas, quienes me animaron, y apoyaron en todo momento. Saben que son el motivo de todos mis metas, objetivos y progresos, pues a ellas he dedicado mi vida con el único afán de que sean mujeres de bien.

A mis padres, quienes desde lo alto sé que estarán orgullosos de su hija pues ellos me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia, para alcanzar las metas impuestas en la vida, un abrazo fuerte hacia la eternidad. A mis familiares que me han apoyado y acompañado durante este proceso. Gracias infinitas.

Ab. Gloria Petita Alejandro Alejandro

Índice General

Resumen	XII
Abstract	XIII
Introducción	1
Antecedentes	2
Planteamiento de la Investigación	3
Objeto de Estudio:	3
Campo de Acción:	3
Planteamiento del Problema	4
Formulación del Problema	4
Justificación	5
Preguntas de Investigación	6
Hipótesis	6
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Capítulo I: Marco Teórico y Conceptual	7
El Clima Laboral	7
Clima Laboral y sus tipos según Likert	8
1) Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador	8
2) Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista	8
3) Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo	9
4) Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo.....	9
La Importancia Clima en las Organizaciones	9
El rol del líder de una organización	10
Liderazgo y su importancia sobre el clima laboral	12
El Desempeño Laboral y factores que influyen en el mismo	13
La importancia del desempeño laboral	15
Capítulo II: Marco Referencial	17
Capítulo III: Marco Metodológico	23
Enfoque de la investigación	23
Método de Investigación	23
Alcance de Investigación y Corte de Tiempo.....	23

	IX
Diseño de Investigación.....	24
Población de Investigación	24
Definición de Muestra de la Investigación	25
Instrumento de Investigación.....	26
Diseño de Encuesta.....	26
Análisis de Resultados.....	29
Capítulo IV: Propuesta	39
Título de Propuesta.....	39
Justificación de Propuesta	39
Objetivo General de la Propuesta	39
Objetivos Específicos de la Propuesta.....	39
Acciones propuestas	44
Recursos Financiero e insumos	46
Cronograma de ejecución del Plan de Acción.....	48
Conclusiones	50
Recomendaciones.....	51
Referencias.....	52
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	57

Índice de Tablas

Tabla 1 Representación de la Población.....	24
Tabla 2 Análisis de Correlación.	35
Tabla 3 Regresión Lineal Simple.	36
Tabla 4 Análisis de Varianza.....	37
Tabla 5 Propuestas del Plan de Acción.....	44
Tabla 6 Recursos del Plan de Acción.....	46
Tabla 7 Cronograma de Plan de Mejora.....	48

Índice de Figuras

Figura 1 Factores que influyen en Desempeño Laboral.	14
Figura 2 Datos Demográficos No.1.	29
Figura 3 Datos Demográficos No. 2.	30
Figura 4 Dimensión Gestión Interna.	31
Figura 5 Dimensión Estabilidad Laboral.	32
Figura 6 Dimensión Desarrollo Profesional.	33
Figura 7 Dimensión Organización.	34
Figura 8 Estadístico de Prueba.....	36

Resumen

La presente investigación se analizan las variables de clima laboral como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente respectivamente con el objetivo general de analizar la incidencia del Clima laboral en el Desempeño de los colaboradores de la empresa Lafattoria S. A. para diseñar un plan de mejora del Clima laboral.

La investigación es de tipo cuantitativa no experimental de corte transversal con alcance descriptivo – correlacional. Se aplicó como instrumento de recolección de datos una encuesta conformada por 4 dimensiones a una muestra de 231 colaboradores seleccionados por un muestreo aleatorio simple.

En esta investigación se concluye que las dimensiones que más influyen negativamente al clima laboral fueron Estabilidad Laboral y el Desarrollo Profesional. Además, se evidencia la importancia del clima laboral para un desempeño óptimo de los colaboradores que se traduce a mayor compromiso y productividad.

Finalmente, se concluyó que el clima laboral en esta investigación incide en un 13% al desempeño laboral.

Palabras Claves: Análisis, Clima Laboral, Incidencia, Desempeño Laboral, Dimensiones, Plan de Mejora de Clima.

Abstract

This research analyzes the work environment variables as an independent variable and work performance as a dependent variable respectively with the general objective of analyzing the incidence of the work environment on the Performance of the employees of the company Lafattoria S.A. to design a plan to improve the work environment. Working environment.

The research is quantitative, non-experimental, cross-sectional with a descriptive-correlational scope. A survey consisting of 4 dimensions is applied as a data collection instrument to a sample of 231 employees selected by simple random sampling.

This research concludes that the dimensions that most negatively influence the work environment were Job Stability and Professional Development. Furthermore, the importance of the work environment for optimal employee performance is evident, which translates into greater commitment and productivity.

Finally, it was concluded that the organizational climate in this research affects job performance by 13%.

Keywords: Analysis, Work Environment, Incidence, Work Performance, Dimensions, Climate Improvement Plan.

Introducción

Toda organización comprometida con sus colaboradores debe construir y mantener un óptimo clima laboral para su cliente interno entendiendo que la base de toda operación es la mano de obra humana que no puede y nunca será reemplazada por maquinas mecánicas.

En el presente trabajo de investigación busca analizar los factores que inciden en el clima laboral de los colaboradores que pertenecen a la empresa Lafattoria S.A. mejor conocida como Chef Express situada en la ciudad de Guayaquil.

González & González (2010) afirmaron que: “El clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo. Esto hace que la gente se sienta cómoda, a gusto, en un ambiente agradable y amistoso, de acuerdo con sus expectativas, o que, por el contrario, la pase mal durante su tiempo de trabajo, por cualquier motivo vinculado a la situación laboral” (p. 2).

Identificar los factores que pueden percibir positiva o negativamente los colaboradores de una organización es el primer paso para analizar el clima laboral de la organización y por ende tipo de incidencia que tiene sobre equipo de trabajo, todo esto, con el propósito de diseñar un plan de mejora de clima laboral que permita mejorar el desempeño de los colaboradores.

Analizar el clima laboral para mejorarlo no conlleva solo beneficios para el colaborador sino también para la parte empleadora que se lucrará del aumento de rendimiento de la organización gracias al “efecto cascada” que conlleva contar con un buen ambiente laboral que permita el desarrollo óptimo cada uno de los colaboradores.

Antecedentes

Armijos Medina y Cruz Chancay (2023), en su trabajo de investigación de enfoque cuantitativo – no experimental, cuyo objetivo principal fue analizar el clima laboral y su influencia en la satisfacción y desempeño de los colaboradores de una empresa multinacional ubicada en la provincia del Guayas, con una muestra de 32 colaboradores identifico déficit de liderazgo y la existencia de “doble presencia” en sus colaboradores afectando a el desempeño de los mismos motivos por el cual propone la creación de un comité de clima laboral que defina manuales y estrategias de clima laboral. Se llegó a concluir que ambas variables guardan relación, por lo tanto, a mejor clima laboral, mayor desempeño de los colaboradores.

Es necesario crear y definir las estrategias que eliminen los factores negativos dentro de la empresa o por lo menos que mitiguen en impacto en los colaboradores para tratar de mantener o mejorar el desempeño de estos.

Villavicencio Villavicencio (2023), En su trabajo de investigación de enfoque cuantitativo y con una población de 32 colaboradores, busca analizar y determinar la influencia entre las variables, misma investigación que concluye que los colaboradores tienen las habilidades necesarias para el correcto desempeño de sus funciones, sin embargo, cuentan con una alta carga laboral sumada a la desmotivación por no contar con un plan de oportunidades de crecimiento. Por lo tanto, se define que las variables guardan una estrecha relación y se exhibe la importancia de la motivación en los colaboradores.

Es valioso contar con líderes visionarios y preparados en capital humano para lograr mantener un equipo de trabajo motivado.

Planteamiento de la Investigación

Objeto de Estudio:

La presente investigación estudió la incidencia del clima y el desempeño laboral.

Campo de Acción:

El clima y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Lafattoria S.A., empresa ubicada en la ciudad de Guayaquil que brinda servicio de Catering.

Planteamiento del Problema

Actualmente la empresa Lafattoria S.A. evidencia una problemática en relación con el desempeño laboral de los colaboradores presentando un incremento en sus indicadores de Talento Humano como la rotación de personal, impuntualidad, incumplimiento de objetivos que se pueden representar como falta de motivación y compromiso de los colaboradores desencadenando los bajos rendimientos individuales y por ende departamentales.

Aunque la empresa cuenta con bandas salariales acordes al mercado y paquetes de beneficios extras, existen inconformidades de los colaboradores durante el desarrollo de sus funciones y responsabilidades que pueden limitar la productividad de la empresa afectando el ingreso de esta.

Se evidencia a su vez discrepancias entre departamentos que afectan ralentizando procesos consecutivamente que pueden acarrear en pérdidas de ingresos para empresas, el potencial mal clima laboral que se percibe tiene una afectación directa a la capacidad de resolución de conflictos de cada departamento.

Formulación del Problema

¿Cuál es la incidencia del Clima laboral en el Desempeño de los colaboradores de Lafattoria S. A.?

Justificación

Desde el punto de vista teórico se realizó la presente investigación debido a que a pesar de que ya existen otras investigaciones que estudien las variables de clima laboral y desempeño laboral, no se han realizado estudios de las variables antes mencionadas en la empresa Lafattoria S.A. ubicada en la ciudad de Guayaquil – Ecuador.

La presente investigación tiene como propósito descubrir la incidencia del clima laboral con relación al desempeño de los colaboradores de la empresa, pero además la investigación permite identificar el ¿por qué? del clima y posterior a esto definir un plan para mantener o mejorar el clima de la organización según lo amerite.

Esta investigación marca un precedente de diagnóstico y control que ayuda a desarrollar un clima laboral óptimo para el fomento del buen desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Lafattoria S.A.

Preguntas de Investigación

¿Cuál es el marco teórico y conceptual relevante sobre Clima Laboral en el Desempeño?

¿Cuál es el marco metodológico requerido para analizar la incidencia del Clima laboral en el Desempeño de los colaboradores de Lafattoria S. A.?

¿Cuáles son los factores que considerar para mejorar el Clima laboral que conduzcan a incrementar el Desempeño de los colaboradores de Lafattoria S. A.?

Hipótesis

Ho: El Clima laboral no tiene relación con el Desempeño de los colaboradores de Lafattoria S. A.

Hi: El Clima laboral tiene relación con el Desempeño de los colaboradores de Lafattoria S. A.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la incidencia del Clima laboral en el Desempeño de los colaboradores de Lafattoria S. A. para diseñar un plan de mejora del Clima laboral.

Objetivos Específicos

Establecer el marco teórico y conceptual relevante sobre Clima laboral en el Desempeño.

Determinar el marco metodológico requerido para identificar y analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de Lafattoria S. A.

Diseñar un plan de mejora del Clima laboral que conduzcan a incrementar el Desempeño de los colaboradores de Lafattoria S. A.

Capítulo I: Marco Teórico y Conceptual

El Clima Laboral

Según Chiavenato (2009), “El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento” (p. 261).

El clima laboral se refiere al ambiente percibido y experimentado por los miembros de una organización en un momento específico. Representa la “atmósfera” o el tono emocional que prevalece en la organización y puede variar según las experiencias individuales y el contexto actual. El clima se caracteriza por ser una construcción subjetiva, influenciada por las percepciones y las interpretaciones individuales de los empleados, este concepto se centra en aspectos como la satisfacción laboral, el compromiso, la motivación, el nivel de estrés y la percepción del apoyo laboral (Arancibia Morales et al., 2021).

El clima laboral tiende a ser más susceptible a cambios rápidos y fluctuantes temporales, ya que está influenciado por factores situacionales y contextuales. Puede variar en función de eventos o decisiones específicas, así como de las interacciones diarias entre los miembros de la organización. Por ejemplo, una reestructuración organizativa o un cambio en el liderazgo pueden tener un impacto inmediato en el clima laboral (Cardozo & Kwan Chung, 2019).

Si bien es cierto el departamento de Talento Humano es el responsable de velar por el bienestar del cliente interno de la compañía, es decir, los colaboradores, sin embargo, los líderes de cada departamento juegan un papel fundamental en el desarrollo del clima, deben diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en equipo y haciendo uso de los recursos disponibles alcancen con eficiencia metas seleccionadas.

En resumen, el clima laboral hace referencia al ambiente que percibe cada colaborador

siendo definido mayormente por la subjetividad de los colaboradores de una organización.

Clima Laboral y sus tipos según Likert

La autora Sandoval Caraveo (2004), en su trabajo de investigación menciona que Likert en su teoría de clima laboral menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones laborales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción. Además, define los siguientes 4 tipos de Clima:

1) Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador

El clima autoritario explotador fomenta un ambiente estable pero que se caracteriza por someter a los colaboradores a un ambiente de temor, sanciones, intimidaciones, recompensas frecuentemente bajas. Este tipo de clima no permite una participación de los colaboradores por falta de confianza de las jefaturas hacia los subordinados, la única comunicación existente entre jefe / empelados es brindar directrices e instrucciones, es decir, la mayor parte de decisiones y objetivos son definidos por los lideres de la organización y posterior se cómo delegan funciones y directrices a los colaboradores.

2) Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

El clima autoritario paternalista fomenta un ambiente estable y estructurado donde las jefaturas confían en sus colaboradores de manera medida y condescendiente como por ejemplo la de un dueño de casa y su mayordomo, sin embargo, la mayor parte de decisiones son tomadas por las cabezas de la organización y solo unas pocas y no significativas son tomadas por los colaboradores. Este tipo de clima se caracteriza por jugar con las necesidades de los colaboradores donde las recompensas y sanciones son un método de motivación para los

colaboradores.

3) Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

El clima participativo – consultivo fomenta un ambiente muy dinámico en el que la administración depende de los objetivos definidos y que permite la participación de los colaboradores por la existencia de un grado moderado de confianza aun así las decisiones de peso importante son tomadas por los líderes, pero permite a los subordinados tomar decisiones específicas no muy trascendentales. La comunicación es efectiva descendiente y las recompensas y sanciones son ocasionales y siempre buscan la motivación del equipo.

4) Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo

El clima participativo – Participación en grupo, fomenta un ambiente de participación que permite la creación de relaciones de compañerismo, amistad y confianza entre jefaturas y subordinados fomentando una comunicación efectiva entre compañeros sin excepciones jerárquicas. La toma de decisiones está delegada de manera responsable e integrados a los niveles jerárquicos de los colaboradores. Se busca la motivación de los equipos de trabajo por medio de la participación.

La Importancia Clima en las Organizaciones

Hoy en día, los colaboradores de cualquier organización consideran como un segundo hogar el lugar donde trabajan debido a la cantidad de horas que se invierten en ese entorno profesional conviviendo con compañeros de trabajo. Es así como cada organización es responsable de promover que dicho segundo hogar tenga una influencia positiva sobre cada colaborador, sin embargo, es importante mencionar que dentro de una organización se deben tomar decisión y reestructuraciones para alcanzar las metas y los objetivos de la organización

que podrían afectar directamente dicha “atmosfera” es aquí donde es importante contar con un liderazgo efectivo para mantener un ambiente positivo con estrategias adecuadas para la organización y para el clima laboral.

El rol del líder de una organización

Según Robbins et al. (2009), “Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 175).

La motivación en un grupo de trabajo evita la doble presencial, mejora el desempeño del grupo de trabajo y evita el síndrome de burnout que hace referencia al estrés laboral crónico que pueden llegar a sufrir los miembros de cualquier grupo de trabajo. Todo trabajador está expuesto a este síndrome.

Un factor importante en la motivación es que los individuos perciban la estructura de recompensas como justa. Una forma de atender este punto es mediante la teoría de la equidad, que se refiere al juicio subjetivo de un individuo sobre lo justo de la recompensa que recibe en términos de recursos (que incluyen muchos factores como esfuerzo, experiencia y educación) y en comparación con las recompensas de otros (Koontz et al., 2012, p. 397).

Se dice que la motivación puede ser comprada con el salario, recibir una remuneración justa a las responsabilidades o acorde a la cantidad de responsabilidades que los colaboradores se desempeñan, sin embargo, también se cree que “no hay salario que compre la tranquilidad”. Es aquí donde se habla de salario emocional que son un conjunto de beneficios no económicos que hacen sentir satisfechos a los empleados de una empresa y contribuyen a mejorar su calidad de vida profesional y personal.

El concepto de satisfacción hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componente cognitivos y conductuales (Lopez Paucar, 2001, p. 15).

Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (Alves, 2000, p. 124).

Un líder es un comunicador por excelencia. El deberá transmitir la visión a sus seguidores y estimularlos para que venzan las dificultades que se presenten. Por esta razón, debe dominar las técnicas de comunicación verbal y escrita; así como utilizar variadas formas de expresión.

La habilidad que se precisa para poder comunicarse de manera efectiva, por medio de la palabra y la escritura, es sin duda, uno de los rasgos más valiosos de los que dispone un líder. La comunicación es el medio que se utiliza para unir y dirigir al grupo.

La comunicación se produce cuando el destinatario comprende el significado del mensaje que ha recibido. La existencia de múltiples impedimentos para la realización de una comunicación efectiva hace de ésta un arte y una ciencia al mismo tiempo.

Es necesario poder identificar el tipo de ambiente con el que cuenta la compañía, pues es necesario realizar un diagnóstico de clima para poder definir y gestionar planes de mejora, para ello también es importante identificar malos colaboradores y no confundir con tener un mal clima laboral a tener un mal colaborador que influya en el clima laboral.

El autor identifica Chiavenato (2008, p. 450) Los principales síntomas de un trabajador problemático son:

1. Elevado ausentismo, principalmente los lunes y los viernes y antes y después de los

días feriados.

2. Faltas injustificadas.
3. Faltas frecuentes.
4. Retrasos y salidas antes de la hora.
5. Altercados con los colegas.
6. Negligencias que provocan problemas a otros trabajadores.
7. Juicio precario de situaciones y decisiones equivocadas en el trabajo.
8. Alta frecuencia de accidentes extraños en el trabajo.
9. Paro y daños a máquinas debido a negligencias.
10. Problemas con la ley, como multas de tránsito, embriaguez, etcétera.
11. Mal aspecto personal.

Generalmente un mal elemento en la compañía es como respuesta a la impotencia de expresar su insatisfacción con su entorno, es por eso que la base del clima laboral es la comunicación asertiva y afectiva que debe de gozar el líder del grupo.

Liderazgo y su importancia sobre el clima laboral

El liderazgo influye en el clima laboral en gran parte, pues el gerente es el encargado de caminar los esfuerzos de los trabajadores hacia el logro de una o más metas, por lo tanto, es importante que el líder empiece a transformar dicho ambiente con la aplicación de un nuevo liderazgo, desechando el autocrático que consiste en ordenar y esperar obediencia (Uría Calderon (2011).

Debido a que el liderazgo está directamente ligado con la productividad y el compromiso, como resultado de este al clima laboral. Un liderazgo que motive influenciará al colaborador a

ejercer sus funciones de manera correcta equilibrando la vida personal y profesional.

“El rol del líder, en este caso, es seleccionar las teorías más importantes sobre motivación y utilizar las de comunicación para lograr que la gente se sienta estimulada durante su desempeño laboral” (Bonifaz Villar, 2012, p. 37).

El papel que juega el líder de cada grupo es esencial para evitar la “la doble presencia” que es un riesgo para la salud mental y física de los compañeros de oficina pues esta es la situación donde una persona necesita resolver simultáneamente problemas de tipo doméstico y laboral. En otras palabras, el colaborador se encuentra físicamente laborando en las instalaciones de la empresa resolviendo sus tareas profesionales diarias, sin embargo, su mente, está en casa con preocupaciones tratando de resolver tareas o preocupaciones domésticas. Esto definitivamente conlleva un bajo desempeño en sus funciones y peor aún pueden ocurrir accidentes laborales, por dicha razón es tan importante ejercer un buen liderazgo al grupo de trabajo.

El Desempeño Laboral y factores que influyen en el mismo

El mercado laboral hoy en día es más competitivo que antes por su evolución constante donde el desempeño laboral juega un papel crucial para el éxito individual y laboral. Ahora las compañías buscan potenciales candidatos que no solo cumplan con las competencias exigidas para el cargo, sino que compartan los valores y objetivos de la empresa. Las empresas reconocen la importancia de contar con colaboradores productivos y comprometidos capaces de brindar los resultados esperados.

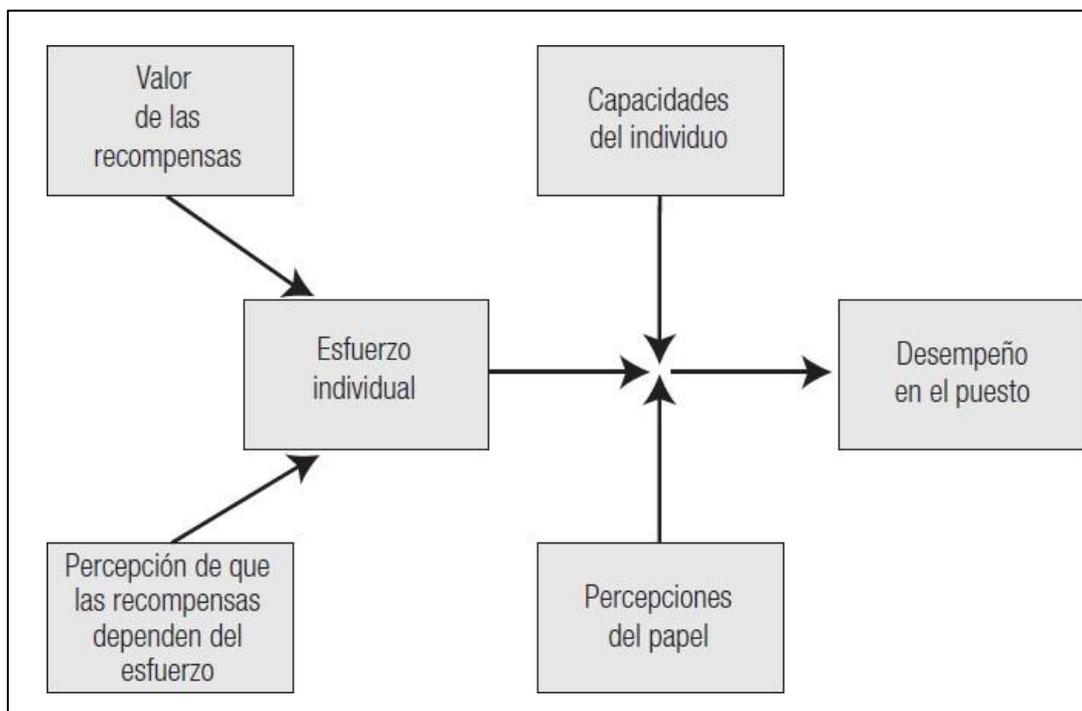
El desempeño laboral se refiere a la forma en que una persona realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Es una evaluación de cómo un individuo cumple con

los objetivos y estándares establecidos por su empleador. El desempeño laboral se mide generalmente en función de la calidad del trabajo realizado, la eficiencia, la productividad y la capacidad de cumplir con los plazos y metas establecidas (Martin Daniel, 2023).

Según se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Medir el desempeño laboral es fundamental para evaluar, mejorar y reconocer el rendimiento de los empleados. Ayuda a impulsar la productividad, la eficiencia y el desarrollo profesional, y contribuye al éxito general de la organización.

Figura 1 Factores que influyen en Desempeño Laboral.



Nota: Adaptado de *Administración de Recursos Humanos*, Idalberto Chiavenato (p. 243), Mc.

La importancia del desempeño laboral

Según el autor Chiavenato A. (2002) Cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

1. Beneficios para el gerente

- Analizar el rendimiento y la conducta de los empleados utilizando criterios de evaluación y, sobre todo, implementar un sistema de evaluación y medición.
- Implementar acciones para elevar el nivel de desempeño de los empleados.
- Establecer una comunicación efectiva con los subordinados para que comprendan que la evaluación del desempeño es un proceso objetivo que les brinda retroalimentación sobre su rendimiento.

2. Beneficios para el subordinado

- Reconocer el Reconocer cuales son las competencias que la empresa valora.
- Reconocer cuáles son sus puntos fuertes y las oportunidades de mejora además de la expectativa de su jefe inmediato.
- Está al tanto de las acciones emprendidas por el supervisor para mejorar su rendimiento, tales como programas de capacitación o desarrollo, así como de las responsabilidades que le incumben para automejorarse, como correcciones personales, mayor compromiso, atención al detalle en el trabajo, entre otros.

3. Beneficios para la organización

- Realiza evaluaciones del potencial humano a corto, mediano y largo plazo, además de determinar la contribución individual de cada empleado.
- Identifica a aquellos empleados que requieren actualización o perfeccionamiento en áreas

específicas, así como a los candidatos aptos para promociones o transferencias.

- Impulsa una política de recursos humanos dinámica, brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo personal a los empleados, incentivando la productividad y fortaleciendo las relaciones laborales.

Capítulo II: Marco Referencial

Mariela Armijos y Tatiana Cruz realizaron un estudio con el objetivo de identificar como influye el clima laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa multinacional del sector portuario situado en la provincia del Guayas a través de un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. El método de estudio aplicado fue descriptivo – correlacional, no experimental, tomando como población a 32 funcionarios operativos y administrativos de una empresa multinacional del sector portuario. Como instrumento de investigación fue cuestionario de orden regulatorio por la ley en el Acuerdo Ministerial 82 del Ministerio de Trabajo, el cual tiene como objetivo conocer las variables que se relacionan entre si e indicar el clima laboral que propicie resultados óptimos con ciertas mejoras relacionadas con el problema de investigación. Como resultado del estudio realizado se concluyó que, si existe una relación estrecha entre las variables donde sus variables cuentan con una correlación fuerte dando como resultado que, si aumenta el clima laboral aumenta la satisfacción laboral (Armijos Medina et al., 2023).

Ñury Tamayo y Christian Romero realizaron un estudio sobre El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018, para dicha investigación contaban con una población de 151 personas y tomaron como muestra a 109 personas, emplearon como instrumento de medición un cuestionario dirigido a los colaboradores de la Superintendencia del Mercado de Valores de Miraflores, según la investigación se determinó que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018, siendo representada por una correlación positiva moderada

de 0,668. Debido genera un enfoque positivo en los colaboradores, ya que genera el reconocimiento de sus labores, así mismo le brinda una estructura adecuada para que genere la labor de sus actividades (Tamayo Wong et. Al., 2019).

Ana López en su investigación sobre el Clima laboral y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana en guayaquil que tiene objetivo general determinar en qué medida el clima laboral incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad politécnica salesiana de guayaquil. Determinó que según los resultados obtenidos el clima laboral influye de manera directa y en este caso positivamente en el desempeño de los colaboradores administrativos de la UPS guayaquil. Para lo cual se llevó a cabo un estudio de carácter correlacional, de tipo cuantitativa y de método deductivo. Como instrumento de recolección de datos se tomó una encuesta construida por Litwin y Stringer adaptado por Echezuria y Rivas (2001). permite conocer el aspecto dinámico de la realidad laboral. Este instrumento medición está constituido por treinta y un ítems, apoyados en nueve dimensiones del concepto y se aplicó a una muestra de 52 trabajadores (López Neira, 2021).

Según el trabajo de investigación de Jenniffer Herrera titulado como: Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito con el objetivo general de identificar los factores que intervienen en el clima laboral que influyen en el desempeño de los servidores públicos. Jenniffer Herrera concluyo que si existe una relación entre las variables de clima y desempeño laborales. La investigación es de carácter exploratorio – descriptivo y de tipo cuantitativa y se aplicó como herramienta de recolección de

datos una encuesta de clima basada en el modelo Hay McBer, que permite conocer al mismo tiempo el clima actual y el clima ideal aplicada al 100% de la población equivalente a 30 servidores públicos (Herrera Vite, 2019).

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye el Clima Laboral en el desempeño de los funcionarios de la Subsecretaría de Educación del distrito de Guayaquil. La metodología de investigación es mixta, es decir de cuantitativa y cualitativa, de carácter descriptiva y explicativa como técnica se aplicó los grupos de enfoques divididos en 3 grupos de a próximamente 40 minutos por grupo donde participaron 30 funcionarios públicos, además de una encuesta de clima laboral dirigida a 90 funcionarios públicos donde según los resultados de dicha investigación demuestra que si existe correlación entre las variables y que en esta investigación la relación ha sido negativa sugiriendo muchos puntos de mejora. Micolta De León, (2014).

Según el trabajo de investigación de Talledo, se desarrolló un estudio con el objetivo de encontrar relación entre las variables Clima y Motivación Laboral dentro de la Población de una Empresa de Transportes, el método de estudio aplicado fue de carácter descriptivo correlacional, tomando como muestra la nómina de 69 empleados entre administrativos, área comercial y operadores. Los instrumentos utilizados fueron, el Test de Escala de Clima Laboral de Sonia Palma, como resultado con el estudio realizado se mostró que no siempre existe una estrecha relación entre dos variables que poseen muchas características en común como lo son El Clima laboral y la Motivación Laboral (Tallego Manrique, 2015).

Sonia Palma realizó un estudio sobre la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias; para dicha investigación se tomó como muestra a 473 trabajadores que estaba conformado entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, Perú; se empleó como instrumento la escala de motivación y clima laboral bajo el enfoque de McClelland y Litwing, los datos fueron procesados con el programa del SPSS; según los resultados obtenidos se evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación laboral a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicio; en lo referente a la relación del clima laboral no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio (Palma Carrillo, 2000).

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la educación básica regular. La metodología utilizada se basa en la revisión sistemática de artículos científicos, para ello se realizó una investigación de tipo básica, donde se empleó un diseño no experimental descriptivo de corte transversal y enfoque cuantitativo. Se utilizó una población conformada por un total de 60 revistas indexadas en español e inglés de los últimos siete años, mientras que la muestra estuvo representada por 21 de ellas; y la razón de esta decisión responde al interés investigativo y a la naturaleza del problema de investigación. Así mismo los artículos fueron recogidos a través de las bases de datos; los resultados de la investigación indican estadísticamente que el clima laboral incide positiva y significativamente en el desempeño docente y se concluye, que a favorable clima laboral se tendrá un buen desempeño de los docentes. De conformidad con esta revisión, se presenta una propuesta sobre el clima laboral y desempeño docente con la finalidad de verificar los resultados obtenidos por los artículos de investigación (Chávez Díaz, 2021).

El presente trabajo investigativo está enmarcado en el clima laboral como factor del desempeño laboral fue realizado por el interés al observar que ambientes laborales inadecuados afectan el desempeño de los colaboradores, su compromiso, satisfacción e identidad pues no se cumple con las expectativas de los mismos hacia la institución, lo cual llevo a plantear el objetivo de determinar de qué manera el clima laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de las Mipymes ecuatorianas. Se desarrolló con metodología basada en investigación bibliográfica y exploratoria, con enfoque cualitativo que permitió determinar las características de dicho problema, optando por los métodos inductivo, deductivo y la técnica que se utilizo fue la ficha bibliográfica en la que se identificaron fuentes secundarias provenientes de bases científicas. Se concluye que es importante tener en cuenta que el clima laboral como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador se deben tomar en cuenta la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, evaluación de desempeño, entre otros influye directamente en la creación de clima laboral en una institución (Sumba Bustamante et al., 2022).

Se presenta este trabajo investigativo que tiene como propósito analizar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. Para dar cumplimiento al objetivo planteado se utilizó un diseño de investigación no experimental-transversal, recopilando datos sin manipular las variables existentes; es así que los resultados se obtuvieron a partir de una investigación de campo, mediante la cual se obtuvieron datos e información veraz que dan sustento a este artículo, para lo cual se aplicó una encuesta como instrumento de recolección de información a una población de 35 personas, permitiendo concluir que el clima laboral influye en un 91% en el desempeño laboral del personal de

CHONEPAC, los colaboradores de esta entidad presentan un buen desempeño laboral y un alto índice de satisfacción, debido a una excelente comunicación, motivación, reconocimiento profesional, satisfacción de sus necesidades, condiciones físicas idóneas y resolución oportuna de conflictos, evidenciándose que estos indicadores se miden con una frecuencia de una vez al año, para conocer las posibles falencias e implementar los planes de mejora correspondientes por parte de los directivos (Ponce et al., 2021).

Capítulo III: Marco Metodológico

Enfoque de la investigación

La investigación, por lo regular, parte de dos enfoques metodológicos: el cuantitativo y el cualitativo. Uno está relacionado con las Ciencias Exactas y el otro con las Ciencias Sociales; el primero se basa en el número, lo objetivo, y el segundo en la apreciación, lo subjetivo (Garduño Roman, 2002).

La presente investigación tuvo un enfoque de estudio de tipo cuantitativo en la que se analizó y evaluó la relevancia e influencia entre las variables independiente (Clima Laboral) y dependiente (Desempeño Laboral). No obstante, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo que permitió obtener un diagnóstico del clima laboral de la empresa Lafattoria y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa justificada en el análisis estadístico.

Método de Investigación

La investigación es de método deductivo ya que se partirá de lo general a lo específico y se contará con una hipótesis que nos permite ser corroborada al utilizar el método deductivo

Alcance de Investigación y Corte de Tiempo

De acuerdo con lo que indica el autor Ramos Galarza (2020) la investigación correlacional tiene como necesidad plantear una hipótesis de la relación entre dos o más variables más la aplicación de estadística para extrapolar y analizar datos recibidos por parte de la muestra. La presente investigación es de alcance descriptivo – correlacional porque permitirá analizar las relaciones entre las variables de clima y desempeño laborales. Además de corroborar la hipótesis. El corte de tiempo es Transversal porque no se cuenta con un histórico de medición

de clima y desempeño laboral.

Diseño de Investigación

La presente investigación es de diseño no experimental porque no se someterá a la muestra a ningún tipo de prueba o experimento, ya que de acuerdo con la autora Dzul Escamilla, (2023, p. 1) “es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos”.

Población de Investigación

Los autores Pineda et al., (1994, p. 108) definen a la población como “El conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación”. Para tal efecto la población de esta investigación tiene como población a 572 colaboradores que representa el 100% de la nómina de la empresa Lafattoria S.A. ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 1 Representación de la Población.

No.	Género	Cantidad
1	Hombre	317
2	Mujer	255
Total de Colaboradores		572

Definición de Muestra de la Investigación

Los autores Pineda et al., (1994, p. 108) “Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar los hallazgos al todo”.

Con la finalidad de determinar el tamaño de la muestra se utilizará el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Muestra (n)

Población (N) 572

Nivel de Probabilidad (Z) 95% / 1.96

Margen de Error (e)5%

Probabilidad Positiva (p) 50%

Probabilidad Negativa (q) 50%

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 572}{0.05^2 * (572 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 572}{0.0025 * (571) + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{549.3488}{1.4275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{549.3488}{2.3879}$$

$$n = 230.05$$

$n = 231$ Total de Muestra a encuestar

Instrumento de Investigación

Como instrumento de recolección de datos se utilizó la encuesta dirigida a una muestra de 230 colaboradores de organización Lafattoria S.A.

Bernal (2010) afirmó que “Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194)

Diseño de Encuesta

La presente encuesta tiene como objetivo medir la percepción de los colaboradores respecto al clima laboral y los niveles de desempeño.

La encuesta es anónima y la información será utilizada únicamente con fines académicos.

Tiempo aproximado 10 minutos.

1era sección de la encuesta: Datos demográficos de los encuestados

1. Sexo (Marque con una X)

Femenino Masculino Prefiero no decirlo

2. Edad (Marque con una X)

18 a 25 años 26 a 34 años 35 a 43 años
44 a 52 años 53 a 61 años Más de 61 años

3. Edad (Marque con una X)

Menos de 1 año 1 a 3 años 4 a 6 años
7 a 9 años 10 a 15 años Más de 16 años

2da sección de la encuesta: Clima laboral de la empresa

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones acerca del clima laboral de la organización

Para cada ítem tendrá 5 alternativas de posibles respuestas:

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

Por favor recuerde: Marcar sus respuestas en los casilleros correspondientes y contestar todos los ítems.

GESTIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas					
Los jefes entregan información a su personal respecto a su desempeño laboral					
Los trabajadores saben lo que sus jefes esperan de ellos					
Los jefes promueven buenas relaciones humanas entre las personas de la institución					
Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus colaboradores					
Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis jefes					
En esta institución los colaboradores están comprometidos con su trabajo					
Las personas de esta institución muestran interés por el trabajo que realizan					
Aquí se da facilidad para que cualquier colaborador pueda presentar una idea nueva					
ESTABILIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
Me preocupa que por una reorganización en la institución se vea afectada la estabilidad de mi trabajo					
Me preocupa los efectos que puedan tener sobre la estabilidad de mi empleo los cambios de método de trabajo o la automatización en esta institución					
Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución					
TENSIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
En esta institución no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales					
Los trabajadores de esta institución creen más en el rumor que surge sobre un cierto hecho que en la información oficial					
Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso					
En esta institución se nos mantiene desinformados sobre materias que deberíamos saber					

El ambiente en esta institución no es propicio para desarrollar nuevas ideas					
Las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes					
En esta institución existen demasiadas críticas					
A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación					
ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas					
En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados					
Existe una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores					
Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente					
Existe una buena comunicación entre las diferentes unidades y servicios que trabajan generalmente juntos					

Adaptado de Bustamante-Ubilla et al., (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Estudios Gerenciales, 31(137)

3era sección de la encuesta: Clima laboral de la empresa

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones acerca de su Desempeño. Para cada ítem tendrá 5 alternativas de posibles respuestas:

1. Muy bueno
2. Bueno
3. Regular
4. Malo
5. Muy malo

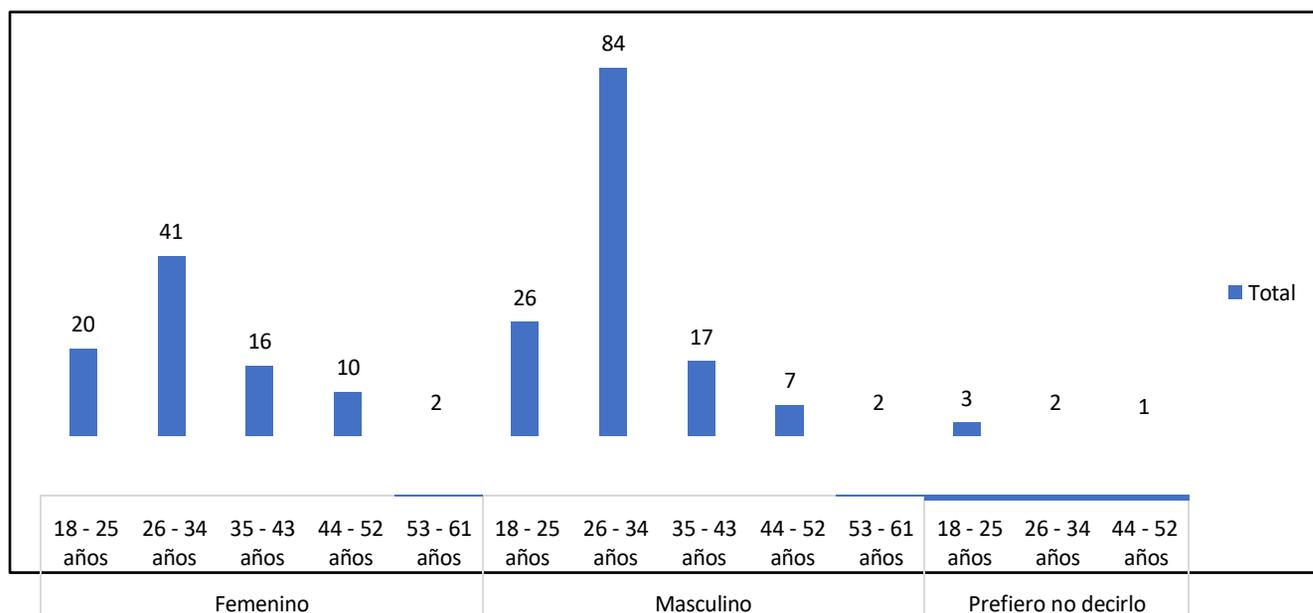
DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
Cómo calificaría su propio desempeño general.					
Cómo su jefe calificaría su desempeño general.					
Cómo sus colegas calificarían a su rendimiento global.					

Adaptado de Fu W et al., (2014), "The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company", Journal of Bus Ethics, 339, 349.

Análisis de Resultados

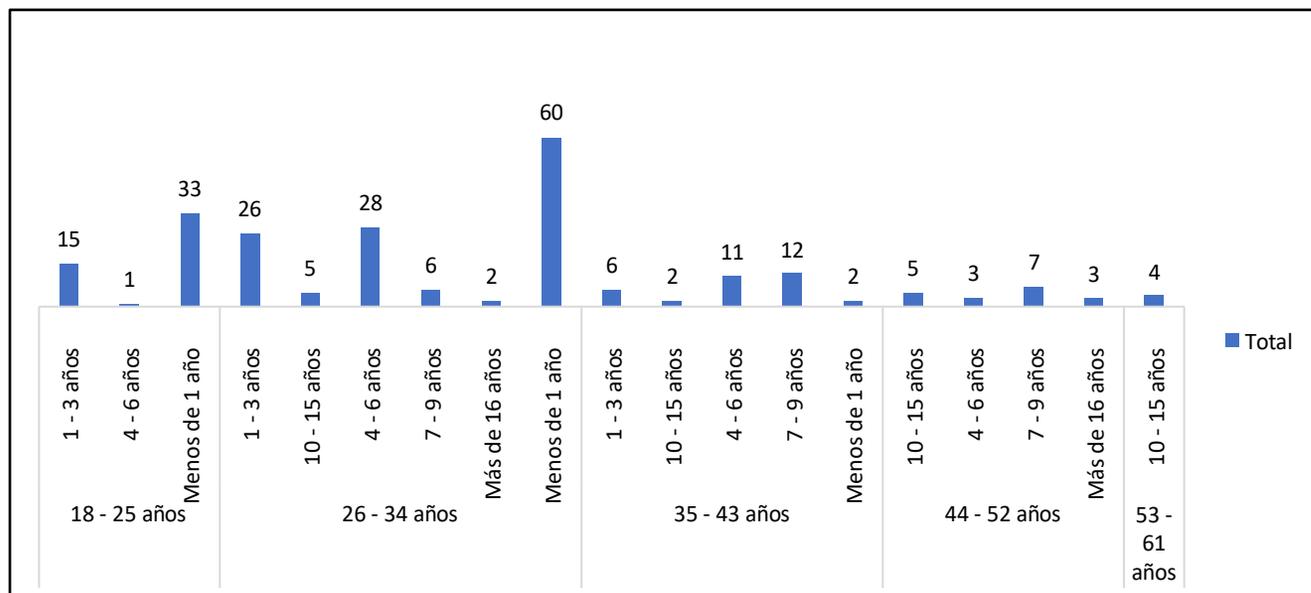
Una vez ejecutada la encuesta y posterior a la tabulación de datos obtenidos, se plantea las siguientes figuras como resumen de las dimensiones:

Figura 2 Datos Demográficos No.1.



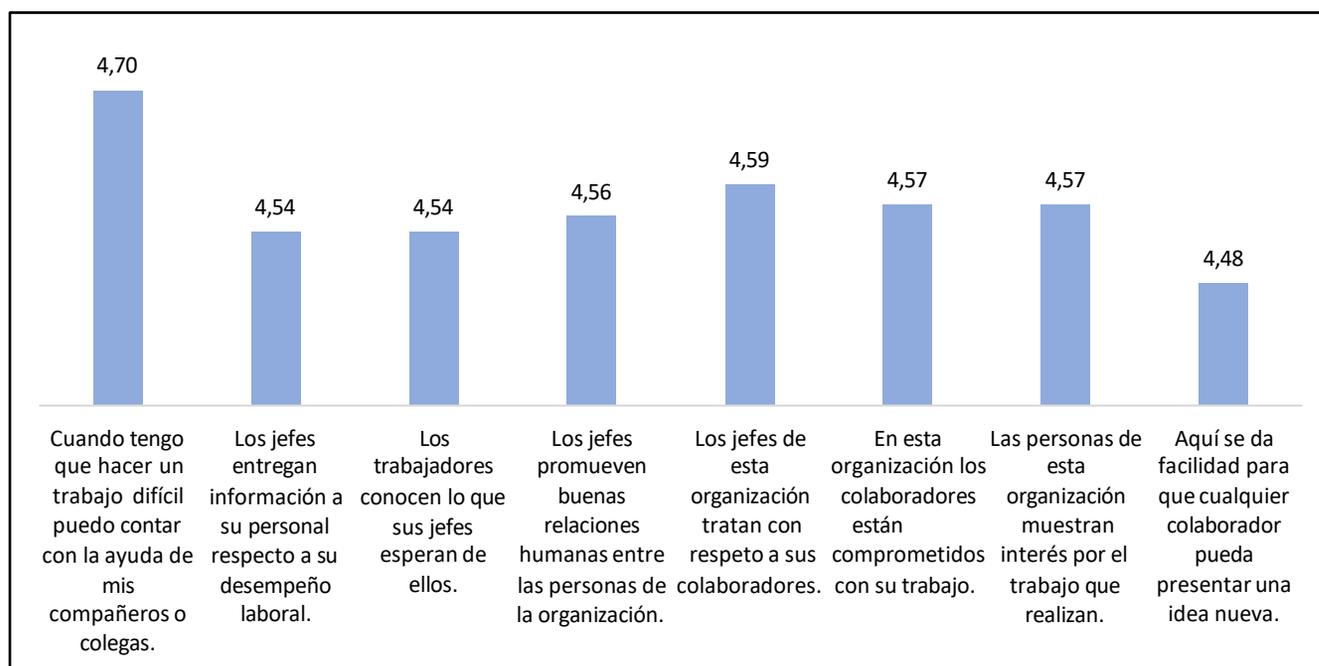
La figura 2 expone que de los 231 encuestados el 59% equivalente a 136 personas fueron género masculino siendo el rango de edad de 26 a 34 su mayoría con 84 personas. Por el contrario, se obtiene el 38% de encuestados de género femenino equivalente a 89 colaboradores siendo al igual el rango de 26 a 34 años su mayoría con 41 colaboradores. Por último, se obtuvo que un 3% equivalente a 6 colaboradores se abstuvieron de responder su género esto pudo haber sido resultado de debido al anonimato de la encuesta.

Figura 3 Datos Demográficos No. 2.



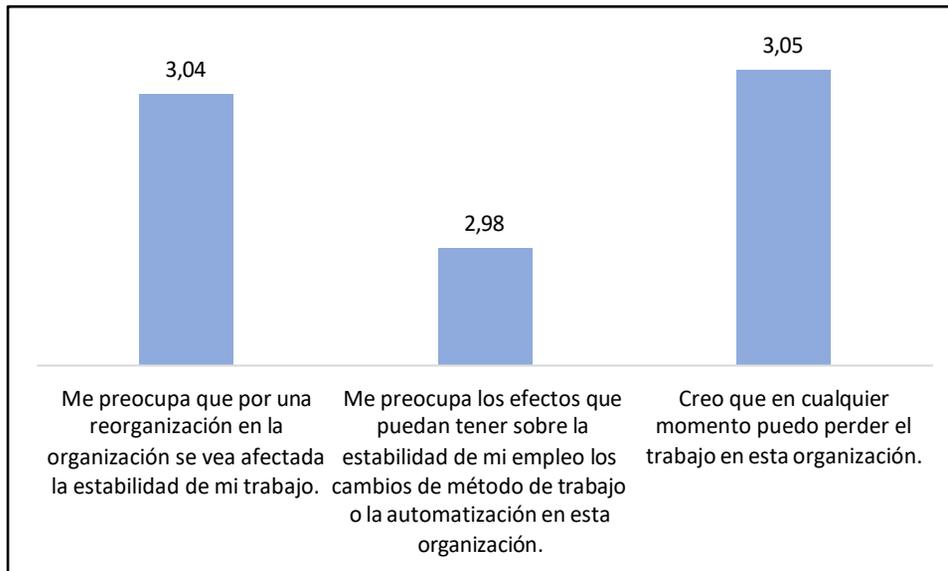
Los resultados expuestos en la figura 3 expone que, según la muestra aleatoria simple tomada, la empresa Lafattoria S.A. cuenta con mayor número de colaboradores con edades en el rango de 26 a 34 años siendo el 55% de la muestra, sin embargo, los colaboradores que cuentan con mayor estabilidad laboral son quienes se encuentran en los rangos de 35 a 43 años y de 44 a 52 años correspondientemente que equivalen al 24% de la muestra encuestada.

Figura 4 Dimensión Gestión Interna.



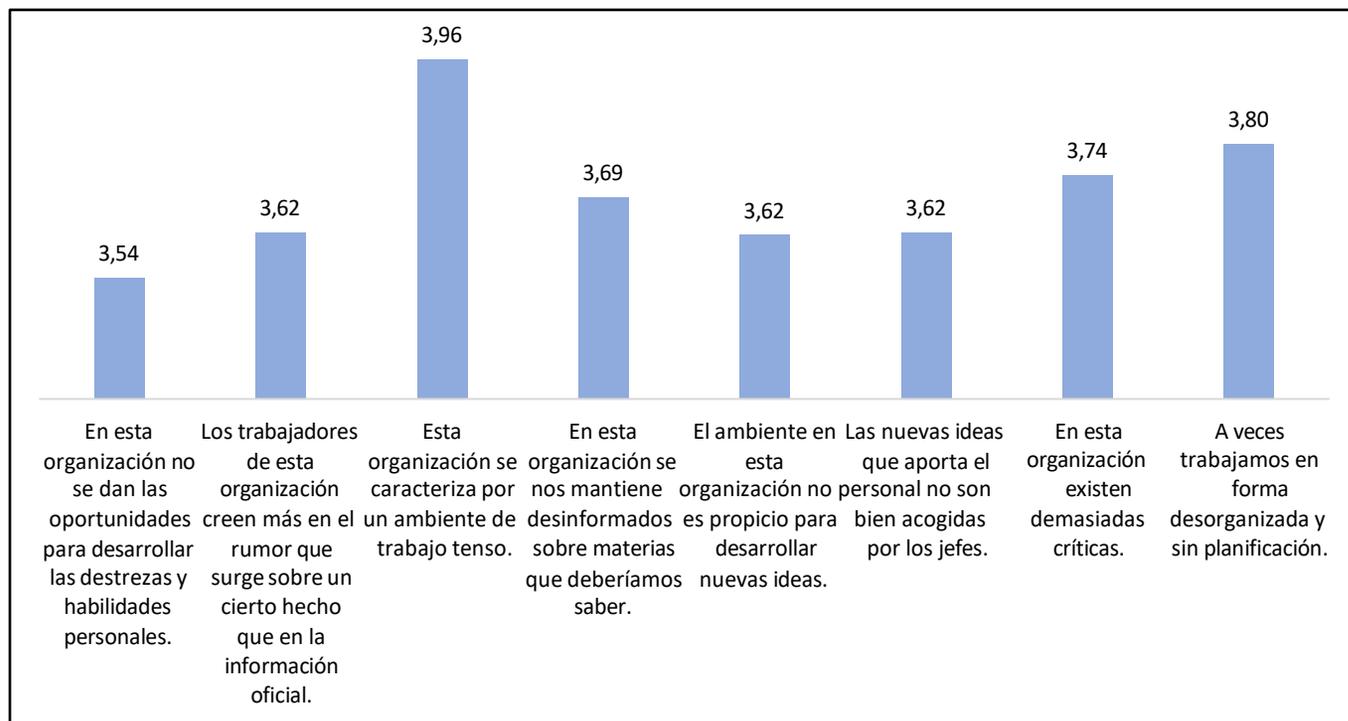
En la figura 4 se representa el promedio de las respuestas por afirmaciones de la dimensión de gestión interna. Misma dimensión que mide: compromiso, comunicación, relaciones humanas profesionales, respeto y organización. El promedio de las respuestas por afirmación es 4, es decir, que la percepción de los colaboradores a la gestión interna de la empresa es buena siendo los niveles de respuesta “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” predominantes como respuestas. Este patrón sugiere que los colaboradores tienen un alto nivel de compromiso y comunicación con sus líderes.

Figura 5 Dimensión Estabilidad Laboral.



En la figura 5 se observan las respuestas promediadas a las afirmaciones que evalúan la percepción de la estabilidad laboral de la muestra encuestada. El promedio de las respuestas por afirmación es 3, es decir, que la respuesta predominante a las afirmaciones fue “Ni de acuerdo, ni desacuerdo” que permite interpretarse como que existe una preocupación media - natural dentro de cualquier rango de normalidad como en cualquier organización, sin embargo, de las afirmaciones presentadas se puede observar que existe un mayor preocupación o una percepción negativa en relación a la estabilidad laboral con la automatización de procesos operativos se puede asumir que responde a la compra de nuevas maquinarias que reemplazan el trabajo operativo humano.

Figura 6 Dimensión Desarrollo Profesional.



En la figura 6 que representa las respuestas de las afirmaciones que miden la dimensión de Desarrollo Profesional se evidencia que el promedio de las respuestas por afirmación es 3, es decir, que la respuesta predominante a las afirmaciones fue “Ni de acuerdo, ni desacuerdo”. Es necesario mencionar que para efectos estadísticos a diferencias de las anteriores afirmaciones se invierte la escala y su significancia, es decir, la calificación con “5” es “totalmente en desacuerdo” y “1” es “totalmente de acuerdo”. Expuesto lo anterior estos resultados sugieren una percepción negativa no muy significativa pero que en caso de no tomar acciones a futuro será la variable que más impactará al desempeño laboral.

Figura 7 Dimensión Organización.



En la figura 7 que tiene como objetivo representar el promedio de afirmaciones respondidas con relación a la organización de la empresa, se observa que el promedio de las respuestas por afirmación es 4, es decir, que la respuesta predominante a las afirmaciones fue “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. Los resultados obtenidos de esta dimensión concluyen que existe una percepción positiva en relación a la organización del trabajo, además un liderazgo por excelencia que se preocupa por el bienestar del equipo, por delegar de manera responsable además de contar una buena comunicación con el equipo.

Tabla 2 Análisis de Correlación.

	<i>PROMEDIO DE CLIMA</i>	<i>PROMEDIO DE DESEMPEÑO</i>
<i>PROMEDIO DE CLIMA</i>	1	
<i>PROMEDIO DE DESEMPEÑO</i>	0,366786072	1

Con base en los resultados presentados en la tabla 2, se observa que la correlación es positiva siendo así una correlación la directa entre las variables. Además de un coeficiente de correlación de 0.36 que indica que existe una relación entre las variables investigadas.

Con el objetivo de no definir la fortaleza de la relación con subjetividad se plantea probar la fuerza de relación entre las variables planteando un nivel de significancia o confianza. Para ello se realizó el siguiente ejercicio:

Estadístico de prueba (t)

Coefficiente de Correlación (r) 0.366786072

Coefficiente de Correlación (r^2) 0.366786072²

Datos (n) 231

Grados de libertad = $231 - 2 = 229$

Nivel de confianza 90%

T90% y GL 229 = 1.282

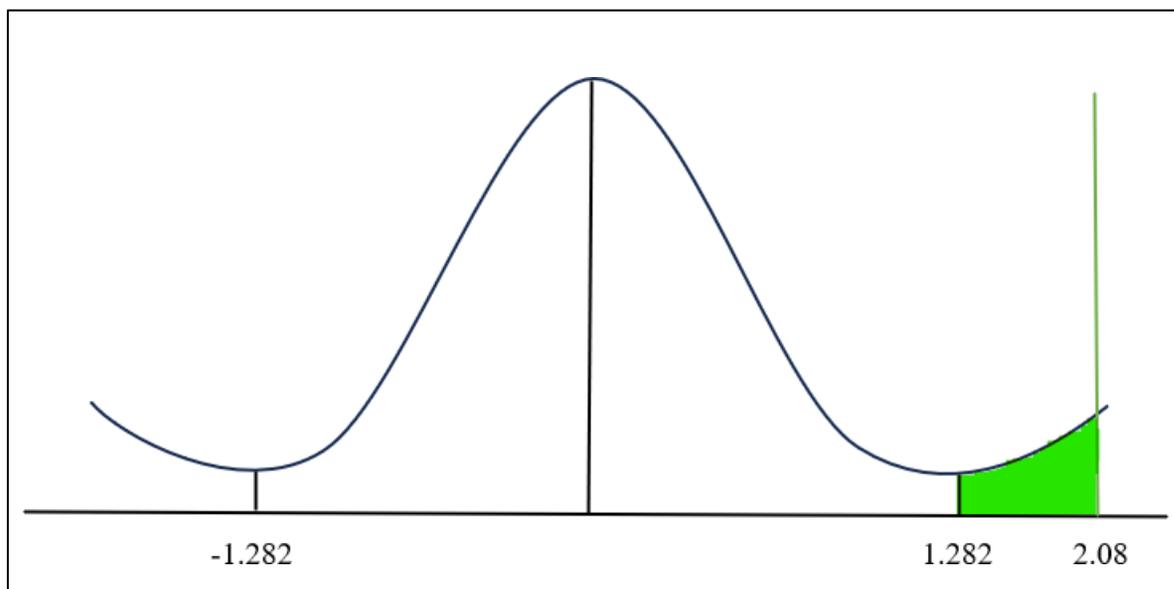
$$t = \frac{r}{\frac{\sqrt{1-r^2}}{n-2}}$$

$$t = \frac{0.366786072}{\sqrt{\frac{1 - 0.366786072^2}{231 - 2}}}$$

$$t = \frac{0.366786072}{0.175811179}$$

$$t = 2.086250003$$

Figura 8 Estadístico de Prueba.



La figura 8 con la representación de los datos en una Campana de Gauss permite rechazar la hipótesis nula (el clima laboral no tiene relación con el desempeño laboral) y concluir que con un nivel de confianza de 90% el clima laboral tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

Tabla 3 Regresión Lineal Simple.

Estadística de Regresión	
Coefficiente de Correlación	0,366786072
Coefficiente de Determinación	0,134532023
R2 Ajustado	0,130752687
Error Típico	0,414885243
Observaciones	231

En tabla 3 de regresión lineal permite corroborar el coeficiente de correlación de 0.36 entre las variables estudiadas. Estos resultados sugieren una estrecha relación entre el clima laboral y desempeño laboral. Además, el Coeficiente de Determinación representa un valor de 0.13 que equivale a un 13%, es decir el clima laboral incide en un 13% al desempeño laboral de los colaboradores.

Tabla 4 Análisis de Varianza.

	Grados de Libertad	Suma de Cuadrados	Promedio de los cuadros	F	Valor Crítico de F
Regresión	1	6,127257426	6,127257426	35,59673387	9,14153E-09
Residuos	229	39,41771612	0,172129765		
Total	230	45,54497354			

La tabla 4 demuestra que el valor crítico o P. Value es menor al 0.10 de nivel de significancia motivo por el cual se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis

alternativa, es decir, se corrobora que el clima laboral si incide en el desempeño de los colaboradores de Lafattoria S.A.

Capítulo IV: Propuesta

Título de Propuesta

Diseño de Plan de Mejora de clima Laboral para la empresa Lafattoria S.A.

Justificación de Propuesta

Posterior a la información recopilada, tabulada y analizada de la encuesta aplicada a una muestra de 231 colaboradores de la empresa Lafattoria S.A. se presenta un plan de mejora respondiendo a uno de los objetivos específicos de la investigación. Así como, a la aceptación de la hipótesis que plantea que indica que las variables investigadas guardan una estrecha relación entre sí por dicho motivo se justifica diseñar y proponer un plan que mejore y/o mantenga un clima laboral óptimo para el correcto desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Objetivo General de la Propuesta

Establecer un clima laboral óptimo que permita el correcto desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Lafattoria .S.A.

Objetivos Específicos de la Propuesta

Promover la comunicación efectiva, afectiva y la escucha activa entre compañeros sin exclusiones de jerarquías.

Identificar las necesidades de cada grupo de trabajo para ejercer la mejora continua en cada área de trabajo.

Reconocer los esfuerzos de los colaboradores, así como valorar el cumplimiento de los resultados obtenidos.

Fomentar el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Acciones propuestas

Tabla 5 Propuestas del Plan de Acción.

Dimensión	Propuestas	Objetivos	Desarrollo	Responsables de ejecución
Gestión Interna	1. Realizar un Team Building.	1. Crear cohesión del equipo y crear vínculos entre compañeros.	Contratar un Coach para realizar ejercicios y juegos que promuevan el trabajo en equipo en una finca o complejo.	Talento Humano
	2. Capacitar a Gerencias y Jefaturas en Liderazgo.	2. Formar a las jefaturas como verdaderos líderes y desarrollar sus competencias de liderazgo.	Contratar un curso de capacitación o coach que brinde la capacitación de Liderazgo	Talento Humano
	3. Reuniones mensuales de socialización de nuevas metas.	3. Socializar de manera concisa y clara los objetivos del mes.	Realizar mensualmente en la sala de reuniones o capacitaciones de TH. Las jefaturas lideran sus reuniones.	Jefaturas de Áreas y sus equipos.
	4. Reuniones mensuales de revisión de cumplimiento de metas.	4. Revisar y reconocer públicamente el esfuerzo de los miembros del equipo.	Realizar mensualmente en la sala de reuniones o capacitaciones de TH. Las jefaturas lideran sus reuniones.	Jefaturas de Áreas y sus equipos.
Estabilidad Laboral	1. Crear un canal de comunicación anónima hacia Talento Humano.	1. Identificar los casos de conflictos para evaluar y asegurar una resolución de manera eficiente.	Crear un número de WhatsApp o correo para recibir quejas y sugerencias.	Talento Humano
	2. Charla de motivación personal y profesional.	2. Inspirar y empoderar al desarrollo profesional.	Contratar un Coach para brindar las charlas motivacionales.	Talento Humano
Desarrollo Profesional	1. Diseñar un plan de capacitación.	1. Levantar las necesidades de capacitación de los	El ente de TH delegado se reunirá con los líderes de las áreas y con los colaboradores para analizar y definir las necesidades de capacitaciones.	Talento Humano

colaboradores para desarrollar competencias.

Organización	2. Diseñar un plan de sucesión.	2. Brindar la oportunidad de crecimiento profesional.	Cada jefe de Área debe entregar una matriz con las sucesiones que cree correctas y Talento Humano evaluará los candidatos y sus competencias.	Talento Humano y Jefaturas de Áreas
	3. Implementar el mejor empleado del mes.	3. Reconocer públicamente el esfuerzo y los resultados incentivando el desarrollo profesional.	Cada jefe debe evaluar el desempeño mensual de su equipo de trabajo y enviar a TH el mejor colaborador del mes según la evaluación ejecutada.	Talento Humano
	4. Crear un canal oficial de comunicación interna.	4. Informar las nuevas oportunidades crecimiento para participar el proceso de selección.	Talento Humano debe un correo solo para comunicación internar además de un arte oficial.	Talento Humano
	5. Crear un canal oficial de comunicación externa.	5. Informar de manera veraz y a su vez desmentir informes viralizados.	Talento Humano debe un correo solo para comunicación internar además de un arte oficial.	Talento Humano
	1. Revisión de carga laboral y manual de funciones.	1. Evitar la sobrecarga laboral y contar equidad en funciones con relación a cargo y sueldo.	Se genera una reunión con el ente de TH, el colaborador y su jefatura para revisión y actualización de Manual de Funciones.	Analista de Talento Humano y Jefe de Área en revisión.
	2. Sortear mensualmente gift card de cines y cenas.	2. Crear y fomentar el sentido de pertenencia en los colaboradores.	Cada mes TH posterior al cierre de la nómina creará una matriz con los colaboradores que no tienen faltas, atrasos, llamados de atención y entre ellos se sortearán las G. Card.	Talento Humano
	3. Brindar un seguro de accidentes personales.	3. Crear y fomentar el sentido de pertenencia en los colaboradores.	Talento Humano debe presentar cotizaciones de una aseguradora para brindar un beneficio extra como salario emocional a los colaboradores.	Talento Humano

Recursos Financiero e insumos

Tabla 6 Recursos del Plan de Acción.

Dimensión	Propuestas	Recursos Financieros	Presupuesto Total	Otros Recursos y/o Insumos
Gestión Interna	1. Realizar un Team Building.	a) Coach \$1500 Aprox. b) Complejo \$1000 Aprox. c) Comida \$500	\$ 3.000,00	Infocus, mesas, sillas, cuadernos.
	2. Capacitar a Gerencias y Jefaturas en Liderazgo.	a) Capacitación \$50 por colaborador (\$50 x 10)	\$ 500,00	Infocus, mesas, sillas, cuadernos.
	3. Reuniones mensuales de socialización de nuevas metas.	No aplica	\$ -	Infocus, mesas, sillas, cuadernos.
	4. Reuniones mensuales de revisión de cumplimiento de metas.	No aplica	\$ -	Infocus, mesas, sillas, cuadernos.
Estabilidad Laboral	1. Crear un canal de comunicación anónima hacia Talento Humano.	No aplica	\$ -	Celular, internet, whatsapp, telegram.
	2. Charla de motivación personal y profesional.	No aplica	\$ -	Infocus, mesas, sillas, cuadernos.

Desarrollo Profesional	1. Diseñar un plan de capacitación.	No aplica	\$	- Laptop, excel
	2. Diseñar un plan de sucesión.	No aplica	\$	- Laptop, excel.
	3. Implementar el mejor empleado del mes con reconocimientos	a) \$50 bonificación * 10 colaboradores mensuales	\$ 500,00	Correo de comunicación interna.
	4. Crear un canal oficial de comunicación interna.	No aplica	\$	- Laptop, excel.
	5. Crear un canal oficial de comunicación externa.	No aplica	\$	- Laptop, excel.
Organización	1. Revisión de carga laboral y manual de funciones.	No aplica	\$	- Laptop, excel.
	2. Sortear mensualmente gift card de cines y cenas.	a) \$200 en Gift Card	\$ 200,00	No aplica
	3. Brindar un seguro de accidentes personales.	a) Total de colaboradores 572 * 1,50 C/U	\$ 858,00	No aplica
	Total		\$ 5.058,00	
			\$	
			<u>Presupuesto Anual 2024</u>	<u>10.906,00</u>

Cronograma de ejecución del Plan de Acción

Tabla 7 Cronograma de Plan de Mejora

No.	Propuestas	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Realizar un Team Building.	<input checked="" type="checkbox"/>					
2	Capacitar a Gerencias y Jefaturas en Liderazgo.		<input checked="" type="checkbox"/>				
3	Reuniones mensuales de socialización de nuevas metas.	<input checked="" type="checkbox"/>					
4	Reuniones mensuales de revisión de cumplimiento de metas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5	Crear un canal de comunicación anónima hacia Talento Humano.			<input checked="" type="checkbox"/>			
6	Charla de motivación personal y profesional.				<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Diseñar un plan de capacitación.		<input checked="" type="checkbox"/>				

Conclusiones

Se determinó que con un nivel de confianza del 90% se obtuvo un coeficiente de correlación del 0.36. Este resultado sugiere una correlación positiva siendo así una correlación directa y significativa entre variables de clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Lafattoria S.A.

El valor crítico o p-value es menor al 0.10 de nivel de significancia motivo por el cual se permite concluir con el rechazo la hipótesis nula y aceptación la hipótesis alternativa, es decir, se corrobora que el clima laboral incide en el desempeño de los colaboradores de Lafattoria S.A.

De las dimensiones analizadas en esta investigación la estabilidad laboral recibió la puntuación más baja en promedio de 3.2% de 5% que refiere a una preocupación de los colaboradores por perder el empleo por causa de reestructuración o automatización de procesos operativos con maquinarias. Misma preocupación que afecta negativamente al desempeño de los colaboradores lo que genera que no se sientan comprometidos con la organización.

Se determinó que la segunda dimensión con más afectación negativa al desempeño de los colaboradores fue la Dimensión de Desarrollo Profesional con un promedio de 3.80% de 5% que refleja el sentir de estancamiento o de pocas o nulas de oportunidad de crecimiento.

Finalmente, se concluyó que el clima laboral en esta investigación incide en un 13% al desempeño laboral. Además de la importancia del clima laboral para un desempeño óptimo de los colaboradores que se traduce a mayor compromiso y productividad.

Recomendaciones

Se recomienda investigar más variables que afectan al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Lafattoria S.A.

Se recomienda fomentar y realizar actividades de integración y trabajo en equipo generando confianza y compañerismo entre colaboradores.

Se sugiere proponer un plan de salario emocional o de beneficios no monetario como parte de políticas internas de la empresa en base a presupuestos anuales.

Se recomienda también la actualización anualmente de procedimientos, políticas, y manuales de funciones de los colaboradores con el objetivo de evitar sobrecargas laborales que afecten el clima laboral.

Se sugiere realizar evaluaciones de desempeño anuales a los colaboradores con la finalidad de crear un historial y un control del desempeño de cada colaborador.

Se sugiere también gestionar la certificación anual de Great Place To Work con la finalidad de crear un control e historial de clima.

Por último, se recomienda que posterior a la ejecución del plan de mejora, se realice una medición de percepción de clima a los colaboradores con la finalidad de analizar si se obtuvieron resultados positivos o negativos comparando contra los resultados de la 1era encuesta.

Referencias

Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Organizacional. *Liderazgo y Clima Organizacional*.

Universidad Autonomia de barcelona, Barcelona - España. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2147/1/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf

Arancibia Morales , D. A., Silva Jimenez, D., Cortes Tello, F., & Mendez Celis, P. B. (2021).

Metodogías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática. Miahuatlán: Salud y Administración .

Armijos Medina, M. D., & Cruz Chancay, T. M. (2023). *Análisis del Clima Organizacional y su*

Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Empresa

Multinacional del Sector Portuario situado en la Provincia del Guayas. Guayaquil:

Universidad Catolica Santiago de Guayaquil.

Armijos Medina, M. D., & Cruz Chancay, T. M. (2023). *Análisis del Clima Organizacional y su*

Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Empresa

Multinacional del Sector Portuario situado en la Provincia del Guayas. {Tesis de

Postgrado, Universidad Catolica Santiago de Guayaquil}. Biblioteca Virtual UCSG,

Guayaquil.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogota: Prentice Hall.

Bonifaz Villar, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Tlalnepantla - Mexico: Red Tercer Milenio.

Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf

es/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf

Cardozo, S., & Kwan Chung , C. K. (2019). *Clima Organizacional: Una mirada desde la*

- Narrativa a la Sistematización*. Asunción : Universidad del Pacífico.
- Chávez Díaz,, T. Y. (2021). *Clima organizacional y el desempeño docente en la*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo .
- Chiavenato, A. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (Vol. 3era Edicion). Mexico: Mc Grawn Hill. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organacional - La dinamica del éxito en las organizaciones* (Vol. 2da Volumen). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Dzul Escamilla, M. (2023). *Aplicación Basica de los Métodos Cientificos . Asignatura de Fundamentos de la Metología , 1*.
- Garduño Roman, S. A. (2002). *Enfoques Metodológicos En La Investigación Educativa. Investigación Administrativa, 2*.
- González, H. E., & González , L. E. (2010). *Clima Organizacional* . La Plata: Memoria Académica.
- Herrera Vite, J. M. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una Perspectiva Global y Empresarial* (Vol. 14 Edición). Ciudad de Mexico - Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/2766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Lopez Neira, A. A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta metodologica para la Universidad Politecnica Salesiana de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politecnica Salesiana de Guayaquil.

Lopez Paucar, G. (2001). *Clima Organizacional*. Colombia: Función Público. Obtenido de <https://www.calameo.com/read/002047800d21749cbcaba>

Martin, D. (10 de 07 de 2023). *Desempeño laboral: qué es y cómo medirlo*. Obtenido de OpenHR: <https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral>

Micolta De León, D. I. (2014). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los funcionarios de la Subsecretaría de Educación del Distrito de Guayaquil*. Guayaquil: UNIVERSIDAD CATÓLICA.

Palma Carrillo , S. (2000). *MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE ENTIDADES UNIVERSITARIAS*. España: Revista de Investigación en Psicología.

Pineda, E. B., Alvarado, E. L., & Canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación: Manual para el Desarrollo de Personal de Salud*. Washington DC: Organización Panamericana de la Salud.

Ponce Ponce, L. E., & Gómez García, S. L. (2021). *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial Chonepac*. Manabi: Ciencias económicas y empresariales.

Ramos Galarza, C. (2020). Los Alcances de una Investigación. *CienciAmerica*, 3.

- Robbins , S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Vol. Decimotercera Edición). Naucalpan de Juarez - Mexico : Pearson Hall. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sandoval Caraveo, M. D. (2004). *CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL*. Villahermosa: Hitos de Ciencias Económico.
- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. Guayaquil: Ciencias Económicas y Empresariales.
- Tallego Manrique, M. E. (2015). *CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE*. Trujillo: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.
- Tamayo Wong, Ñ. P., & Romero Pesantes, C. W. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN.
- Uría Calderon , D. E. (s.f.). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO {Universidad Tecnica de Ambato}*. Repositorio Virtual Universidad Tecnica de Ambato, Ambato - Ecuador. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf
- Villavicencio Villavicencio , F. C. (2023). *Evaluación del clima organizacional y su incidencia*

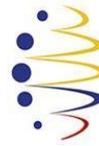
en el desempeño {Universidad Católica Santiago de Guayaquil}. Biblioteca Virtual
UCSG, Guayaquil.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Gloria Petita Alejandro Alejandro, con C.C: # 0913757332 y Carlos Xavier Luzuriaga Escobar, con C.C: # 0928528637 autores del trabajo de titulación: Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa Lafattoria S.A., previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos 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.- Autoriz 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, 29 de mayo de 2024

f. _____

Nombre: Carlos Xavier Luzuriaga Escobar

C.C: 0928528637

f. _____

Nombre: Gloria Petita Alejandro Alejandro

C.C: 0913757332

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Clima Laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Lafattoria S.A.		
AUTOR:	Luzuriaga Escobar Carlos Xavier Alejandro Alejandro Gloria Petita		
REVISOR/TUTOR:	Econ. Laura Zambrano Chumo, PHD		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado.		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano.		
TITULO OBTENIDO:	MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
FECHA PUBLICACIÓN:	29 de mayo del 2024.	No. DE PÁGINAS:	56
ÁREAS TEMÁTICAS:	Clima, Cultura, Cambio y Desarrollo Organizacional.		
PALABRAS KEYWORDS:	CLAVES/	Análisis, Clima Laboral, Incidencia, Desempeño Laboral, Dimensiones, Plan de Mejora de Clima.	
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>La presente investigación se analizan las variables de clima laboral como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente respectivamente con el objetivo general de analizar la incidencia del Clima laboral en el Desempeño de los colaboradores de la empresa Lafattoria S. A. para diseñar un plan de mejora del Clima laboral. La investigación es de tipo cuantitativa no experimental de corte transversal con alcance descriptivo – correlacional. Se aplicó como instrumento de recolección de datos una encuesta conformada por 4 dimensiones a una muestra de 231 colaboradores seleccionados por un muestreo aleatorio simple. En esta investigación se concluye que las dimensiones que más influyen negativamente al clima laboral fueron Estabilidad Laboral y el Desarrollo Profesional. Además, se evidencia la importancia del clima laboral para un desempeño óptimo de los colaboradores que se traduce a mayor compromiso y productividad. Finalmente, se concluyó que el clima laboral en esta investigación incide en un 13% al desempeño laboral.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593982313258 +593997477655	E-mail: krlozluzuriaga@outlook.com galejandrea@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: María Mercedes Baño Hifóng		
	Teléfono: +593-4- 3804600 ext. 2767		
	E-mail: maria.bano@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):			