



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

**TEMA:**

**Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores  
de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.**

**AUTORES:**

**Martillo Pillasagua, Cristhian José**

**Sandoval Salazar, Marco Antonio**

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

**TUTOR:**

**Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegia, Ph.D.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2024**



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

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Cpa., Cristhian José, Martillo Pillasagua, y por el Ing., Marco Antonio, Sandoval Salazar, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez Ph.D.**

**REVISOR**

**Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez Ph.D.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

**Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.**

**Guayaquil, a los 30 días del mes de abril del año 2024**



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

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Cristhian José, Martillo Pillasagua y Marco Antonio, Sandoval Salazar**

**DECLARAMOS QUE:**

El Proyecto de Investigación **Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.** 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 30 días del mes de abril del año 2024**

**AUTORES**

---

**Cristhian José, Martillo Pillasagua**

---

**Marco Antonio, Sandoval Salazar**



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

**AUTORIZACIÓN**

Nosotros, **Cristhian José, Martillo Pillasagua y Marco Antonio, Sandoval Salazar**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Magíster en Gestión del Talento Humano** titulado: **Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 30 días del mes de abril del año 2024**

**AUTORES**

---

**Cristhian José, Martillo Pillasagua**

---

**Marco Antonio, Sandoval Salazar**



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

INFORME DE COMPILATIO

 INFORME DE ANÁLISIS  
magister

Cristian Martillo-Marco  
Sandoval

3%  
Textos  
sospechosos

2% Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes  
mencionadas  
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Cristian Martillo-Marco Sandoval.docx  
ID del documento: 20bc50684016aa9241c8c690478eb43f43197960  
Tamaño del documento original: 1.31 MB

Depositante: Yanina Shegia Bajaña Villagomez  
Fecha de depósito: 26/4/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 26/4/2024

Número de palabras: 22.981  
Número de caracteres: 155.953

Ubicación de las similitudes en el documento:

**TEMA: Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.**

**MAESTRANTES: Cristhian José Martillo Pillasagua y Marco Antonio Sandoval Salazar**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, IV COHORTE**

**ELABORADO POR:**

**Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez Ph.D.**

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

## AGRADECIMIENTO

Los autores desean expresar su más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de esta tesis de maestría.

En primer lugar, queremos agradecer a Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez, por su invaluable orientación, apoyo y dedicación a lo largo de este proceso. Sus conocimientos expertos y su constante ánimo fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

También queremos extender nuestro agradecimiento al equipo directivo de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA. por brindarnos acceso a sus instalaciones y por su disposición para colaborar en este estudio.

Agradecemos sinceramente a todos los empleados de Ecuadbeichi Cia. LTDA. que participaron en las encuestas, así como a quienes contribuyeron con su tiempo y conocimientos para enriquecer nuestra comprensión del tema.

Nos gustaría reconocer el apoyo brindado por nuestra familia y amigos durante este período de investigación, así como a todas las personas que de alguna manera contribuyeron a la realización de este trabajo.

Finalmente, expresamos nuestro agradecimiento al Sistema de Posgrado - Maestría en Gestión de Talento Humano de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por brindarnos la oportunidad de realizar este estudio y por su continua inspiración en nuestro desarrollo académico y profesional.

Su apoyo y colaboración fueron fundamentales para el éxito de este proyecto. Estamos profundamente agradecidos y esperamos que este trabajo contribuya de manera significativa al campo de la gestión de talento humano.

Cristhian José Martillo Pillasagua

Marco Antonio Sandoval Salazar

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios y la santísima virgen María, por toda la sabiduría que nos han dado y ha sido parte fundamental en nuestro camino académico, profesional y personal.

A nuestros padres, cuyo amor incondicional y sacrificios han sido la luz que nos ha guiado en cada paso que hemos dado.

A nuestros queridos amigos, por estar siempre presentes, brindándonos su amistad, comprensión y ánimo en los momentos difíciles.

A nuestros profesores y tutores, por su sabiduría, paciencia y dedicación en la formación de nuestro conocimiento y habilidades.

A nuestros compañeros de estudio y colaboradores, por su trabajo en equipo, inspiración y contribuciones a este proyecto.

A todas las personas que, de una forma u otra, han dejado una huella en nuestras vidas y han hecho posible que llegemos hasta este punto.

Este trabajo está dedicado a ustedes, con profundo agradecimiento y afecto.

Cristhian José Martillo Pillasagua

Marco Antonio Sandoval Salazar

## ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	2
Antecedentes.....	3
Planteamiento de la Investigación .....	4
Objeto de Estudio.....	4
Campo de acción.....	5
Clima laboral.....	5
Desempeño Laboral .....	6
Planteamiento del Problema .....	6
Formulación del problema.....	7
Justificación.....	7
Preguntas de Investigación .....	9
Hipótesis .....	9
Objetivos de la investigación.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos .....	9
Delimitaciones de la Investigación.....	10
Alcance Geográfico .....	10
Sector de la Industria .....	10
Tamaño de la Muestra.....	10
Periodo de Estudio .....	10
Limitaciones de la Investigación .....	10
Limitaciones de Acceso a Datos .....	10
Sesgo de Respuesta.....	10
Limitación del Enfoque Cuantitativo.....	11
Generalización Limitada.....	11
Posibles Sesgos de los investigadores.....	11
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	12
Clima Laboral: Definición y Concepto .....	12
Teorías del Clima Laboral .....	13
Teoría de la Satisfacción Laboral .....	13
Teoría de la Efectividad Organizacional.....	13
Importancia del Clima Laboral.....	13
Impacto en la Satisfacción y Retención de Empleados .....	13
Influencia en el Desempeño.....	13
Salud y Bienestar .....	14

Factores que Influyen en el Clima Laboral .....	14
Comunicación en el Clima Laboral .....	14
Autonomía en el Clima Laboral.....	14
Cooperación en el Clima Laboral .....	14
Cohesión en el Clima Laboral.....	15
Motivación .....	15
Tipos de Clima Laboral .....	15
Clima Laboral Positivo .....	15
Clima Laboral Negativo.....	16
Clima Laboral Tóxico.....	16
Clima Laboral Orientado al Cliente.....	16
Desempeño Laboral.....	16
Bases Teóricas y Modelos Conceptuales .....	17
Beneficios del Desempeño Laboral .....	18
Metodologías para Mejorar el Desempeño Laboral.....	18
Evaluación del Desempeño Laboral .....	19
Factores del Desempeño Laboral.....	19
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	21
Clima Laboral.....	21
Desempeño laboral .....	24
Importancia del Clima Laboral en el Desempeño .....	27
Relación entre Clima Laboral y Desempeño Laboral .....	27
Marco legal: Legislación Laboral en Ecuador.....	28
Normativas de Salud y Seguridad en el Trabajo.....	29
Derechos de los Trabajadores y su Impacto en el Clima Laboral.....	29
Constitución de la República del Ecuador .....	29
Ley Orgánica de Servicio Público y del Trabajo (LOCPT).....	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	31
Tipo Enfoque de investigación.....	31
Alcance .....	31
Diseño.....	32
Corte de tiempo .....	32
Población .....	32
Muestra .....	33
Instrumento.....	33

Operacionalización de variables .....	33
Levantamiento datos.....	37
Herramientas y Procesamiento de Datos .....	37
Análisis Estadístico.....	38
Resultados de la Investigación .....	38
Análisis de los Resultados de la Variable Clima Laboral.....	38
Análisis de los Resultados de la Variable Desempeño Laboral.....	44
Análisis correlacional .....	48
 CAPÍTULO IV: PROPUESTA .....	 52
Introducción.....	52
Justificación.....	52
Objetivo .....	53
Fundamentación teórica de la Propuesta .....	53
Estrategias.....	53
Dimensión: Comunicación.....	53
Dimensión: Cooperación .....	54
Dimensión: Motivación .....	55
Plan de Acción.....	55
Presupuesto, Responsable, Periodicidad .....	59
 CONCLUSIONES.....	 61
 RECOMENDACIONES .....	 62
 REFERENCIAS .....	 64
 APÉNDICE 1 .....	 68
 APÉNDICE 2 .....	 71

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Resumen de investigaciones del clima laboral.....	23
<b>Tabla 2</b> Resumen de investigaciones del desempeño laboral.....	26
<b>Tabla 3</b> Operacionalización de las variables.....	34
<b>Tabla 4</b> Estadísticas de la regresión.....	49
<b>Tabla 5</b> Análisis de varianza.....	49
<b>Tabla 6</b> Análisis de coeficientes .....	50
<b>Tabla 7</b> Análisis de Variables independientes.....	51
<b>Tabla 8</b> El Plan de Acción.....	56
<b>Tabla 9</b> Presupuesto, responsable, periodicidad.....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Dimensión comunicación.....	39
<b>Figura 2</b> Dimensión autonomía.....	40
<b>Figura 3</b> Dimensión cooperación.....	41
<b>Figura 4</b> Dimensión cohesión.....	42
<b>Figura 5</b> Dimensión motivación.....	43
<b>Figura 6</b> Dimensión productividad.....	45
<b>Figura 7</b> Dimensión eficacia.....	46
<b>Figura 8</b> Dimensión eficiencia.....	47

## RESUMEN

La investigación "Análisis de la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA." se centra en examinar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento del personal, un tema de gran relevancia en el ámbito empresarial contemporáneo. Los objetivos delineados buscan evaluar el clima laboral actual, identificar los factores determinantes del mismo y analizar su influencia en el desempeño de los colaboradores. La empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA. se presenta como el sujeto de estudio, restringiendo el alcance de la investigación al personal empleado en la misma. Para alcanzar estos objetivos, se adopta un enfoque cuantitativo con un proceso deductivo para analizar las variables que incorporan encuesta a los empleados de la empresa, y un análisis estadístico, con el fin de obtener una comprensión de la situación. Los resultados obtenidos resaltan la estrecha relación entre un clima laboral favorable y un rendimiento superior, enfatizando la importancia de la comunicación interna, la colaboración entre equipos y la motivación individual.

En base a estas conclusiones, se formula una intervención dirigida a mejorar estos aspectos cruciales. Dentro de las sugerencias de intervención se incluyen estrategias específicas como establecer canales de comunicación efectivos, promover un ambiente de colaboración y reconocimiento, así como ofrecer incentivos que estimulen la motivación y el compromiso del personal. En resumen, la investigación no solo identifica la influencia del clima laboral en el rendimiento, sino que también presenta una propuesta concreta de intervención para promover una cultura organizacional más saludable y productiva.

**Palabras claves:** Clima laboral, desempeño, colaboradores, empresa, intervención, comunicación, motivación

## ABSTRACT

The research "Analysis of the impact of the work environment on the performance of the employees of the company Ecuadbeichi Cia. LTDA." focuses on examining the relationship between the work environment and staff performance, a topic of great relevance in the contemporary business environment. The outlined objectives seek to evaluate the current work environment, identify its determining factors and analyze its influence on the performance of collaborators. The company Ecuadbeichi Cia. LTDA. is presented as the subject of the study, restricting the scope of the research to the personnel employed in it. To achieve these objectives, a quantitative approach is adopted with a deductive process to analyze the variables that incorporate a survey of the company's employees, and a statistical analysis, in order to obtain an understanding of the situation. The results obtained highlight the close relationship between a favorable work environment and superior performance, emphasizing the importance of internal communication, collaboration between teams and individual motivation.

Based on these conclusions, an intervention is formulated aimed at improving these crucial aspects. Intervention suggestions include specific strategies such as establishing effective communication channels, promoting an environment of collaboration and recognition, as well as offering incentives that stimulate staff motivation and commitment. In summary, the research not only identifies the influence of the work environment on performance, but also presents a concrete intervention proposal to promote a healthier and more productive organizational culture.

**Keywords:** Work environment, performance, collaborators, company, intervention, communication, motivation

## INTRODUCCIÓN

La relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores ha sido un área de interés continuo en el campo de la gestión de recursos humanos y la administración. A medida que las organizaciones se esfuerzan por alcanzar la excelencia operativa y el éxito sostenible, el papel del ambiente laboral en la motivación, satisfacción y productividad de los empleados se ha vuelto crucial. En este contexto, la tesis "Análisis de la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. Ltda. dedicada a la distribución de camiones de carga pesada" se sitúa en un marco global y local, explorando cómo el clima laboral impacta específicamente en el sector de distribución de camiones de carga pesada en Ecuador.

Según McLeod (2008), citado por Sánchez et al. (2015), el clima organizacional no solo refleja el bienestar de los colaboradores, sino que también desempeña un papel crucial como catalizador para mejorar el rendimiento laboral. En el contexto de Ecuadbeichi Cia. Ltda., la comprensión y gestión efectiva del clima laboral son esenciales para potenciar el rendimiento y la productividad de los colaboradores. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por la confianza, la comunicación abierta y el apoyo mutuo, puede influir directamente en la motivación y satisfacción de los empleados. Este impacto positivo en el bienestar laboral tiene un efecto directo en el desempeño, lo que, a su vez, puede generar un crecimiento económico sostenible para la empresa. La inversión en el clima organizacional no solo beneficia a los colaboradores, sino que también se traduce en un activo estratégico para el éxito económico y la competitividad a largo plazo de Ecuadbeichi Cia. Ltda.

Este ciclo virtuoso entre un clima laboral saludable y el rendimiento de los colaboradores no solo tiene implicaciones internas sino también repercusiones externas. La mejora en la productividad y la calidad del trabajo impacta positivamente en la percepción de la empresa por parte de los clientes y otras partes interesadas. Un equipo comprometido y satisfecho puede traducirse en una reputación sólida y lealtad de los clientes, elementos cruciales para el crecimiento económico a largo plazo de Ecuadbeichi Cia. Ltda. Además, la atracción de nuevos talentos se facilita, ya que la empresa se presenta como un empleador atractivo y comprometido con el bienestar de sus colaboradores. En consecuencia, la gestión consciente del clima organizacional no

solo impulsa el rendimiento individual, sino que también configura el éxito colectivo y la prosperidad económica de la organización.

### **Antecedentes**

A nivel mundial, diversos estudios han demostrado la influencia significativa que un clima laboral favorable puede tener en el desempeño de los empleados y, en última instancia, en los resultados organizacionales. Investigaciones realizadas por (Olaz, 2013) quien resaltó que un clima laboral positivo está asociado con niveles más altos de compromiso, satisfacción laboral y retención de empleados. Asimismo, (Macías & Vanga, 2021) destacaron que un ambiente de trabajo saludable fomenta la colaboración, la creatividad y el sentido de pertenencia, factores esenciales para el éxito de cualquier organización.

En el contexto latinoamericano, estudios como el de Gómez et al. (2019) han explorado cómo las condiciones laborales influyen en la eficiencia y efectividad de los empleados. Esta investigación resaltó la importancia de considerar las particularidades culturales y socioeconómicas de la región al analizar la relación entre clima laboral y desempeño. Las organizaciones en Latinoamérica enfrentan desafíos únicos, como la diversidad cultural y las fluctuaciones económicas, que pueden influir en la percepción y experiencia de los empleados en el lugar de trabajo.

A nivel local, el sector de la venta de camiones de carga pesada en Ecuador ha sido un componente esencial de la economía, contribuyendo significativamente a la generación de empleo y a la infraestructura logística del país. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023), las ventas de vehículos de carga pesada aumentaron en un 10% en el período de 2019 a 2023. Este crecimiento refleja la relevancia del sector en la economía ecuatoriana y su impacto en la creación de empleo y oportunidades laborales.

El presente trabajo de investigación en su argumento general muestra un análisis relacionado al clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Ecuadbeichi Cia. Ltda., la investigación cuenta de cuatro capítulos desarrollados de acuerdo con la norma establecida en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil para la modalidad de tesis de Maestría en Gestión de Talento Humano, así:

Capítulo Introductorio: el problema, dentro del cual se encuentran: el tema, planteamiento del problema, contextualización, análisis crítico, prognosis, formulación

del problema, preguntas directrices, delimitación del objetivo de investigación, justificación, objetivos, objetivos generales, objetivos específicos.

Capítulo I: el marco teórico. Se muestran; antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis, señalamiento de las variables de la hipótesis.

Capítulo II: el marco referencial, mismo que abarcará el análisis de los hallazgos encontrados en las diferentes investigaciones realizadas por distintos autores en torno a las variables objeto de estudio.

Capítulo III: metodología se expone; enfoque, modalidad de la investigación, nivel o tipo de investigación, población y muestra, Operacionalización de variables, recolección de información, procesamiento y se manifiesta; análisis de datos, interpretación de resultados, planteamiento de la hipótesis, selección del nivel de significación, descripción de la población, especificación del modelo estadístico, datos y cálculos estadísticos.

Finalmente, se presentarán las conclusiones y recomendaciones que contiene la síntesis de los resultados más importantes obtenidos a lo largo del presente estudio, respondiendo la pregunta de investigación inicialmente planteada, así como los resultados de las hipótesis. Además, se realizaron recomendaciones en relación con los resultados sobre cada uno de los aspectos investigados.

## **Planteamiento de la Investigación**

### ***Objeto de Estudio***

El objeto de estudio de esta investigación se centra en el análisis de la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA, una organización dedicada a la distribución de camiones de carga pesada en el contexto del mercado machaleño.

En este objeto de estudio, se explorará cómo el clima laboral en Ecuadbeichi Cia. LTDA. afecta directamente la manera en que los colaboradores llevan a cabo sus funciones, interactúan con sus compañeros y superiores, y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. El análisis se sumerge en las dimensiones cualitativas y cuantitativas del clima laboral, evaluando tanto los aspectos tangibles como intangibles que conforman el entorno de trabajo.

Se considera tanto los factores intrínsecos como extrínsecos que impactan en el clima laboral, incluyendo la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos, el

liderazgo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo. A través de este análisis, se busca identificar cómo estas variables se relacionan con el desempeño de los colaboradores en términos de productividad, satisfacción, compromiso y retención.

También, se permite una comprensión completa de las dinámicas y cambios en el clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores en Ecuadbeichi Cia. LTDA. La investigación se sitúa en el contexto específico del mercado machaleño y ecuatoriano, considerando las particularidades culturales, sociales y económicas que pueden influir en la relación entre clima laboral y desempeño.

Como declaró Sinek (2014) un equipo es tan fuerte como la confianza que tiene entre sí y la voluntad de cada miembro de sacrificar su interés personal por el bienestar del grupo. Esto destaca la importancia crítica de la confianza y la colaboración en un equipo, elementos que están intrínsecamente vinculados al clima organizacional. La necesidad de investigar a fondo este tema no solo radica en mejorar el bienestar de los colaboradores individualmente, sino en fortalecer la base misma de la dinámica empresarial. Un equipo cohesionado y comprometido es la esencia de una organización saludable y exitosa. Por tanto, la investigación detallada sobre el clima organizacional en Ecuadbeichi Cia. Ltda. no solo es una iniciativa valiosa para el bienestar de los empleados, sino también un paso crucial hacia la construcción de un fundamento sólido para el crecimiento económico sostenible de la empresa.

### ***Campo de acción***

El campo de acción de esta investigación se extiende a la gestión del talento humano y la mejora del desempeño en el contexto de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA., dedicada a la distribución de camiones de carga pesada. El objetivo fundamental es proporcionar un aporte científico que transforme las prácticas actuales de gestión de recursos humanos en la organización, promoviendo un clima laboral propicio que maximice el desempeño de los colaboradores. Este campo de acción abarca múltiples dimensiones, incluyendo:

### ***Clima laboral***

El clima laboral aborda factores como: Comunicación, Autonomía, Cooperación, Cohesión y Motivación; los mismos que influyen en la motivación de los colaboradores, afectando al clima laboral de la organización. Autores como Macías et al (2021)

proporcionaron perspectivas valiosas sobre la relación entre el clima laboral y la motivación de los empleados en el contexto latinoamericano.

### ***Desempeño Laboral***

Este es un campo de acción amplio y esencial en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la psicología laboral, por lo cual es fundamental definir claramente el alcance y los objetivos de la investigación como propone Marín (2006) quien aborda la importancia de comprender cómo los factores psicosociales como: Productividad, Eficacia y Eficiencia, incluido el ambiente laboral, influyen en el desempeño de los trabajadores en el contexto de la salud, lo que puede aplicarse al ámbito laboral en general.

En el contexto del planteamiento de la investigación, el desempeño laboral surge como un elemento central que requiere un análisis profundo. La efectividad y eficiencia de los colaboradores en el entorno laboral no solo afectan directamente el rendimiento de la organización, sino que también influyen en la satisfacción personal y profesional de los individuos. El objeto de estudio se enfoca en comprender las interrelaciones entre estos elementos. El campo de acción abarcará diferentes áreas funcionales de la organización, permitiendo una visión holística de los desafíos y oportunidades que afectan el desempeño laboral en la actualidad.

### **Planteamiento del Problema**

En el contexto de la gestión del talento humano, el presente proyecto busca satisfacer la necesidad de conocer y realizar el análisis de la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores en la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA., especializada en la distribución de camiones de carga pesada en el mercado machaleño. Esta investigación busca comprender cómo el clima laboral influye en el desempeño de los trabajadores de Ecuadbeichi Cia. LTDA en Machala, Ecuador. Se parte de la premisa de que un ambiente laboral favorable puede estimular la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, repercute directamente en su eficacia, eficiencia y calidad en el desempeño de sus funciones.

Se busca analizar estas interacciones y evaluar cómo el clima laboral incide en el desempeño con el fin de evitar que el rendimiento de su personal se vea limitado. Esta comprensión permitirá proporcionar recomendaciones específicas para mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como el éxito de la empresa. El clima laboral, que comprende las percepciones colectivas de los empleados sobre su entorno de trabajo, se

ha demostrado como un factor determinante en la efectividad organizacional. Pedraza (2018) ha evidenciado que un clima laboral favorable está asociado con un mayor compromiso de los empleados y una mayor retención del talento humano. En contraste, un ambiente laboral desfavorable puede llevar a la desmotivación y el deterioro del rendimiento (Iñaguzo, 2020). La empresa objeto de estudio carece de un análisis profundo donde se identifique como se encuentran estas variables que pudieran ser sensibles en el crecimiento económico de la organización.

En la actualidad, Ecuadbeichi Cia. LTDA., enfrenta desafíos en la optimización del desempeño de sus colaboradores. Aunque ha habido un crecimiento sostenido en la venta de camiones de carga pesada en Ecuador, existe una variabilidad en los niveles de rendimiento de los empleados que podría estar relacionada con el clima laboral. Abordar este problema es crucial, ya que un desempeño inconsistente podría impactar la satisfacción del cliente, la eficiencia operativa y la rentabilidad de la empresa.

El bajo desempeño de los colaboradores en la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA., dedicada a la distribución de camiones de carga pesada en el mercado machaleño y ecuatoriano, se origina en diversas causas interrelacionadas. Estilos de liderazgo ineficaces y la falta de reconocimiento y recompensas por el desempeño sobresaliente generan desmotivación y descontento entre los empleados. La comunicación deficiente, tanto vertical como horizontal, crea malentendidos y desinformación, erosionando la confianza en el entorno laboral. Además, la carencia de oportunidades de desarrollo profesional y capacitación limita el crecimiento de los colaboradores y su sentido de progresión. Estas causas convergen en efectos perjudiciales que incluyen desmotivación generalizada, alta rotación de personal, disminución de la productividad y falta de cohesión en el equipo de trabajo. La suma de estos factores impacta negativamente en el clima laboral, minando la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados, lo que puede llevar a un deterioro sostenido en los resultados y la competitividad de la organización en el mercado.

### **Formulación del problema**

¿Cuál es la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA?

### **Justificación**

La presente investigación se encuentra dentro de las líneas de investigación de la Maestría en Gestión del Talento Humano, al abordar de manera profunda y crítica la

relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores en la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA., especializada en la distribución de camiones de carga pesada en el mercado machaleño y ecuatoriano. Esta indagación se erige como un elemento esencial en la promoción de la excelencia en la gestión de recursos humanos, ofreciendo una comprensión holística de los factores que influyen en el rendimiento laboral y, por consiguiente, en el éxito organizacional.

La relevancia de esta investigación se manifiesta en varios niveles. Desde un punto de vista social, la mejora del clima laboral y el desempeño de los empleados no solo impacta la calidad de vida de los colaboradores, sino que también influye en la salud organizacional y, por ende, en la economía local. Al analizar la interacción entre clima laboral y desempeño, se puede contribuir al fortalecimiento de relaciones laborales saludables y la promoción de un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo profesional y personal.

Desde una perspectiva científica, esta investigación enriquece el campo de la gestión del talento humano al proporcionar una comprensión más profunda de cómo las dimensiones del clima laboral inciden en el desempeño de los colaboradores en un contexto específico, en este caso, la industria de distribución de camiones de carga pesada. Los resultados obtenidos pueden ser extrapolados y aplicados a otras organizaciones que enfrentan desafíos similares, contribuyendo a la construcción de conocimiento en el ámbito de la gestión de recursos humanos en América Latina.

Finalmente, desde una perspectiva metodológica, esta investigación adoptará un enfoque de análisis cuantitativo con el fin de obtener una visión holística del problema. La metodología aplicada puede servir como referencia para futuros estudios en la disciplina, promoviendo la aplicación de métodos de investigación rigurosos y adecuados para abordar problemas complejos en el ámbito de la gestión del talento humano.

Por tanto, esta investigación sobre la relación entre clima laboral y desempeño en la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA. se justifica por estar enmarcadas en las líneas de investigación de la Maestría en Gestión del Talento Humano, su impacto social en la mejora de relaciones laborales y su contribución científica y metodológica al campo de la gestión de recursos humanos en la región.

## **Preguntas de Investigación**

- ¿Cuál es el marco teórico y conceptual relevante que aborda las variables del clima laboral y el desempeño?
- ¿Qué investigaciones sirven como marco referencial para comprender mejor las variables objeto de estudio?
- ¿Qué metodología es la pertinente para levantar y analizar la información con el fin de obtener los hallazgos relevantes al estudio?
- ¿Qué propuestas se pueden plantear en relación con los hallazgos encontrados en el presente estudio?

## **Hipótesis**

**H0:** El clima laboral **no incide** en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.

**Hi:** El clima laboral **incide** en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.

## **Objetivos de la investigación**

### ***Objetivo general***

Analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA., mediante una investigación cuantitativa, cuyos resultados permitirán diseñar una propuesta de mejora del clima laboral.

### ***Objetivos específicos***

- Establecer el marco teórico y conceptual relevante sobre clima laboral en el desempeño.
- Analizar los hallazgos encontrados en investigaciones relevantes donde se hubiera estudiado el efecto del clima laboral en el desempeño, para comprender mejor el comportamiento de las variables aquí propuestas.
- Determinar el marco metodológico requerido para levantar y analizar la información que permita obtener resultados sobre la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi.
- Diseñar propuestas de mejoras de las variables de estudios en relación con los resultados que se obtuvieron.

## **Delimitaciones de la Investigación**

### ***Alcance Geográfico***

Esta investigación se enfoca exclusivamente en la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA, ubicada en Machala, Ecuador. No se consideran empresas ubicadas en otras regiones o países.

### ***Sector de la Industria***

La investigación se limita al sector de venta de camiones de carga pesada. No se incluyen otras industrias o sectores en el análisis.

### ***Tamaño de la Muestra***

El tamaño de la muestra de colaboradores encuestados se determinó de acuerdo con las limitaciones de tiempo y recursos disponibles. Si bien se buscó que fuera representativo, no se incluyó a todos los empleados de la empresa debido a restricciones logísticas.

### ***Periodo de Estudio***

La recopilación de datos se realizó durante un periodo específico de tiempo. Las condiciones y el clima laboral pueden variar en diferentes momentos del año o en el transcurso del tiempo, por lo que esta investigación refleja una instantánea en un momento dado.

## **Limitaciones de la Investigación**

### ***Limitaciones de Acceso a Datos***

Algunos datos sensibles o confidenciales, como los registros financieros detallados de la empresa, no estuvieron disponibles para su análisis. Esto puede limitar la comprensión completa de ciertos aspectos.

### ***Sesgo de Respuesta***

Existe la posibilidad de que los participantes en las encuestas o entrevistas proporcionen respuestas que consideren socialmente deseables en lugar de reflejar sus verdaderas percepciones. Esto podría introducir un sesgo en los datos.

### ***Limitación del Enfoque Cuantitativo***

La investigación se basa en gran medida en métodos cuantitativos para recopilar datos. Si bien esto proporciona información cuantitativa valiosa, no captura completamente las experiencias y perspectivas cualitativas de los colaboradores.

### ***Generalización Limitada***

Dado que la investigación se enfoca en una empresa específica en una ubicación geográfica particular, los resultados pueden no ser completamente generalizables a otras empresas o contextos.

### ***Posibles Sesgos de los investigadores***

A pesar de los esfuerzos por mantener la objetividad, existe la posibilidad de que los sesgos personales de los investigadores hayan influido en el diseño y la interpretación de la investigación.

Es importante reconocer estas delimitaciones y limitaciones, ya que proporcionan un marco claro para comprender los alcances y las restricciones de la investigación. Esto ayuda a los lectores y a quienes puedan utilizar los resultados a interpretar los hallazgos de manera adecuada y considerar su aplicabilidad en contextos específicos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

El clima laboral y el desempeño laboral son dos conceptos fundamentales en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Estas variables están intrínsecamente relacionadas, ya que el ambiente en el lugar de trabajo puede influir significativamente en como los empleados desempeñan sus funciones. En el contexto iberoamericano, numerosos estudios e investigaciones se han centrado en comprender y analizar esta relación.

### **Clima Laboral: Definición y Concepto**

El clima laboral abarca componentes que pueden ser deconstruidos como son: estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo, es decir como declaran Palacios et al (2019) se reconoce que el desempeño de los colaboradores está sugestionado en función a las facilidades brindadas por la organización, y que su accionar es el resultado de las influencias del entorno, complementado con un ambiente armónico, disposición de recursos y equipamiento necesario que contribuyan al cumplimiento efectivo de los objetivos diseñados por la institución.

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización o equipo de trabajo. “Este ambiente está influenciado por la percepción de los empleados sobre la cultura organizacional, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y otros factores relevantes” (García, 2011, p. 45). En el contexto iberoamericano, se ha prestado especial atención a la medición del clima laboral y su impacto en el bienestar y el rendimiento de los empleados.

Uno de los autores destacados en el estudio del clima laboral en América Latina es Víctor J. García. En su investigación, ha examinado cómo el clima laboral afecta la motivación y el compromiso de los empleados en organizaciones iberoamericanas (García et al., 2008). Sus hallazgos sugieren que un clima laboral positivo puede mejorar significativamente el rendimiento de los empleados.

El concepto de clima laboral se ha convertido en una piedra angular en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Likert (1967), pionero en este campo, lo definió como el conjunto de características del ambiente de trabajo tal como son percibidas por aquellos que trabajan en él. En otras palabras, el clima laboral se refiere a la atmósfera psicológica en la que los empleados realizan sus tareas diarias. Esta percepción subjetiva puede variar de un lugar de trabajo a otro, incluso dentro de

una misma industria o empresa, y juega un papel crucial en la satisfacción y el rendimiento laboral.

El concepto de clima laboral se ha ampliado con el tiempo para incluir varias dimensiones, como la comunicación, el liderazgo, la relación entre colegas y la percepción de las políticas de la empresa. Schneider y Reichers (1983) propusieron un enfoque multidimensional del clima organizacional, reconociendo que no se puede entender completamente a través de una única dimensión. Este enfoque multidimensional se ha convertido en un estándar en la investigación y la gestión del clima laboral.

## **Teorías del Clima Laboral**

### ***Teoría de la Satisfacción Laboral***

Esta teoría sostiene que el clima laboral influye directamente en la satisfacción de los empleados con su trabajo. Autores como Herzberg, et al. (1993) han destacado que un clima laboral positivo, caracterizado por la existencia de factores motivadores, como el reconocimiento y el logro, contribuye a la satisfacción laboral. En el contexto latinoamericano, esta teoría se ha explorado en investigaciones como la de Barba y Atienza (2016) en México, que examinó la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios.

### ***Teoría de la Efectividad Organizacional***

Otra perspectiva importante es la teoría de la efectividad organizacional, que sugiere que un clima laboral favorable está relacionado con un mayor desempeño organizacional. En esta línea, León et al. (2018) en su estudio en Perú, evaluaron cómo el clima laboral impacta en la efectividad organizacional de las instituciones de educación superior.

## **Importancia del Clima Laboral**

El clima laboral es fundamental en una organización debido a varias razones:

### ***Impacto en la Satisfacción y Retención de Empleados***

“Un clima laboral positivo aumenta la satisfacción de los empleados, lo que a su vez contribuye a la retención de talento” (Barba y Atienza, 2016, p.6).

### ***Influencia en el Desempeño***

Numerosos estudios han demostrado que el clima laboral “afecta el desempeño de los empleados y, por lo tanto, el rendimiento de la organización” (Chávez et al., 2019, p. 16).

## ***Salud y Bienestar***

Un clima laboral negativo “puede tener efectos perjudiciales en la salud mental y emocional de los trabajadores” (Obando et al., 2019, p, 138). Esto es particularmente relevante en un contexto latinoamericano en el que la salud ocupacional y el bienestar en el trabajo son áreas de interés creciente.

### **Factores que Influyen en el Clima Laboral**

Diversos factores contribuyen al clima laboral, y estos pueden variar según la organización y su contexto. Algunos de los factores más comunes incluyen:

#### ***Comunicación en el Clima Laboral***

La comunicación en el clima laboral se refiere a la capacidad de los empleados y la organización para transmitir información de manera efectiva. En Latinoamérica, autores como Adell y Tello (2017) han destacado la importancia de una comunicación abierta y transparente en el entorno laboral. “Una comunicación eficiente fomenta la comprensión de las metas y objetivos de la organización, así como la resolución de conflictos de manera efectiva” (p.67). La comunicación abierta y efectiva dentro de la organización es esencial para crear un clima laboral saludable (García, 2011). La falta de comunicación puede llevar a malentendidos y conflictos.

La investigación analizará cómo una comunicación efectiva y la participación de los empleados en la toma de decisiones influyen en el clima laboral y, por ende, en el desempeño. Autores como Contreras y Garibay (2020) brindan una perspectiva integral sobre la importancia de la comunicación en el contexto latinoamericano

#### ***Autonomía en el Clima Laboral***

La autonomía se refiere al grado de independencia y libertad que tienen los empleados para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Salas et al. (2018) resaltan que la “autonomía en el trabajo puede aumentar la satisfacción laboral y la motivación de los empleados” (p.46). Una mayor autonomía permite a los trabajadores sentirse más comprometidos y responsables de sus tareas.

#### ***Cooperación en el Clima Laboral***

La cooperación se relaciona con la colaboración entre los empleados y los diferentes equipos de trabajo. Se ha señalado que la cooperación es esencial para mejorar el clima laboral y promover un ambiente de trabajo armonioso (Del Ángel

et al., 2020). Fomentar la cooperación implica promover la interacción entre los empleados y la resolución conjunta de problemas.

### ***Cohesión en el Clima Laboral***

La cohesión se refiere a la sensación de unidad y pertenencia de los empleados a la organización. Meza (2017) ha destacado que una mayor “cohesión en el lugar de trabajo está relacionada con la satisfacción laboral y la retención de empleados” (p. 151). Promover la cohesión implica fortalecer los lazos entre los miembros del equipo y crear un sentido de comunidad en la organización.

Los factores que influyen en el clima laboral son de vital importancia en cualquier organización. Comprender y gestionar estos factores adecuadamente puede tener un impacto significativo en el bienestar de los empleados y en el rendimiento de la empresa.

### ***Motivación***

Con respecto a la motivación los sistemas de reconocimiento y recompensas impactan en la motivación de los empleados y, por lo tanto, en el clima laboral. La motivación en el entorno laboral se refiere al “impulso interno que lleva a los empleados a trabajar de manera más eficiente y a alcanzar sus metas” (Barba y Atienza, 2016, p.4).

La motivación es un factor crucial en el desempeño laboral pues la satisfacción de las necesidades personales y profesionales puede influir en la motivación de los empleados.

### **Tipos de Clima Laboral**

Los tipos de clima laboral pueden variar según las características específicas de cada organización. Algunos de los tipos más comunes incluyen:

#### ***Clima Laboral Positivo***

Se caracteriza por un ambiente de trabajo favorable, donde los empleados se sienten valorados y motivados. La colaboración y la comunicación son efectivas en este tipo de clima. Además de la “satisfacción de los empleados con un alto nivel de colaboración, un ambiente de trabajo agradable y una fuerte motivación, los empleados se sienten valorados y comprometidos con los objetivos de la organización” (Chiang et al., 2011, p.69). Un clima laboral positivo está relacionado con un mayor compromiso, una mayor retención de empleados y un mejor desempeño organizacional.

### ***Clima Laboral Negativo***

En este ambiente, prevalecen la desconfianza, el conflicto y la falta de satisfacción. Los empleados pueden sentirse desmotivados y estresados. “Un clima laboral negativo puede afectar negativamente la moral de los empleados, la productividad y la retención de talento” (Rodelo et al., 2023, p. 1297).

### ***Clima Laboral Tóxico***

Este tipo de clima, según Camacho & Mayorga (2017) “es extremadamente negativo y perjudicial para los empleados. Puede incluir acoso laboral, discriminación y un alto nivel de estrés” (147). La existencia de un clima laboral tóxico puede resultar en rotación de personal, baja moral y problemas legales para la organización.

### ***Clima Laboral Orientado al Cliente***

En un clima laboral orientado al cliente, los empleados están comprometidos en satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes. “Este clima laboral es esencial en las industrias de servicios y puede mejorar la satisfacción del cliente y la lealtad” (Schneider et al., 1998, p. 151).

El clima laboral es un factor crítico para el éxito de cualquier organización en América Latina y en todo el mundo. Comprender las teorías que respaldan esta variable, su importancia, los factores que lo influyen y los tipos que pueden existir es esencial para los líderes. El clima laboral es un concepto crucial en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional que se refiere al ambiente psicológico y emocional en una organización o equipo de trabajo.

### **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral se refiere según González y Vilches (2021) “cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la empresa según sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades” (p. 58). La medición del desempeño laboral puede variar según la organización y la posición, pero a menudo incluye evaluaciones de supervisores, revisiones de metas y objetivos, así como indicadores de productividad y calidad.

En el contexto iberoamericano, se ha investigado cómo factores como Motivación, Productividad, Eficacia y Eficiencia laboral influyen en el desempeño de los empleados. La gestión por competencias también ha sido un tema relevante, con un enfoque en identificar y desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para un buen desempeño (Pérez et al., 2018).

### ***Bases Teóricas y Modelos Conceptuales***

En la literatura iberoamericana, varios modelos conceptuales y teorías han servido como base para comprender la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral. Algunas de las teorías relevantes incluyen:

**Teoría de la Motivación Humana.** Esta teoría, desarrollada por Abraham Maslow y otros, sugiere que las necesidades humanas, como la autorrealización y la pertenencia, pueden influir en la motivación y, por lo tanto, en el desempeño laboral (Maslow, 1943).

**Teoría de la Satisfacción Laboral.** Esta teoría se centra en cómo la satisfacción de los empleados con su trabajo y su entorno laboral puede afectar su desempeño (Herzberg et al., 1959).

**Teoría del Liderazgo Transformacional.** Este enfoque sostiene que un liderazgo efectivo, que inspira y motiva a los empleados, puede mejorar el clima laboral y, en última instancia, el desempeño (Bass y Riggio, 2006 como se citó en (M. R. Mendoza & Ortiz, 2006)

**Teoría de la Motivación.** Una teoría fundamental en el estudio del desempeño laboral es la teoría de la motivación. Autores como Maslow (1943) y Herzberg (1993) han destacado cómo las necesidades y motivaciones de los empleados influyen en su rendimiento en el trabajo. En el contexto latinoamericano, esta teoría se ha aplicado en numerosos estudios, como el de (Noboa et al., 2019) en Ecuador, que examinó cómo las políticas de evaluación del desempeño impactan en la motivación de los empleados del sector público.

**Teoría del Capital Humano.** La teoría del capital humano sugiere que la inversión en la educación y el desarrollo de los empleados conducen a un mayor desempeño laboral. Autores latinoamericanos, como (García et al., 2008) en México, han explorado cómo la inversión en la formación y el desarrollo del personal afecta el desempeño organizacional.

**Modelo de Competencias.** La gestión por competencias se ha utilizado para identificar y desarrollar las habilidades necesarias para un desempeño exitoso en diferentes roles y sectores (Spencer y Spencer, 1993 citado por Turiño et al., 2012).

De estas bases teóricas se puede determinar que en cuanto la variable Motivación y Satisfacción Maslow (1943) propone una jerarquía de necesidades que motiva a los individuos. Las necesidades básicas (fisiológicas, seguridad) deben

satisfacerse antes de que las necesidades superiores (sociales, estima, autorrealización) motiven el comportamiento, a la vez que se diferencia de Herzberg et al. (1959) entre factores higiénicos (salario, condiciones) y motivadores (contenido del trabajo) que impactan la satisfacción. La satisfacción con los factores motivadores conduce a un mayor rendimiento. Por otro lado, el Liderazgo Transformacional Bass y Riggio (2006) definen el liderazgo transformacional como un estilo inspirador y motivador que crea un clima laboral positivo y aumenta el desempeño, mientras que Gary Becker (1964) propone la teoría del capital humano, donde la inversión en educación y desarrollo de los empleados aumenta su productividad y el desempeño organizacional. Por su lado, Spencer y Spencer (1993) introducen el modelo de competencias, que identifica las habilidades y conocimientos clave para el éxito en roles específicos. Las diferentes teorías del desempeño laboral no son excluyentes, sino que se complementan para ofrecer una visión holística del fenómeno. La motivación, la satisfacción, el liderazgo, el capital humano y las competencias son elementos interconectados que influyen en el rendimiento individual y organizacional.

#### ***Beneficios del Desempeño Laboral***

**Mejor Productividad.** Un alto desempeño laboral se correlaciona positivamente con la productividad individual y organizacional (Loor, 2017)

**Retención de Talentos.** Ofrecer oportunidades para el desarrollo y reconocimiento del desempeño puede aumentar la retención de empleados (Pérez et al., 2018).

**Mejora de la Moral.** El reconocimiento del desempeño laboral contribuye a la satisfacción de los empleados y a un ambiente de trabajo positivo (Fernández et al., 2012)

#### ***Metodologías para Mejorar el Desempeño Laboral***

**Evaluación de Desempeño y Retroalimentación Continua.** La evaluación de desempeño regular permite a los empleados y supervisores identificar áreas de mejora y establecer metas específicas. La retroalimentación continua implica proporcionar comentarios regulares a los empleados sobre su trabajo y brindar orientación para el crecimiento y desarrollo.

**Gestión por Competencias.** Este enfoque se centra en identificar y desarrollar las habilidades y competencias necesarias para un buen desempeño en un rol específico

(Spencer & Spencer, 1993). Autores como Loor (2017) han aplicado este enfoque en estudios sobre el desempeño en el sector educativo.

**Feedback y Evaluación Continua.** Proporcionar retroalimentación regular y constructiva a los empleados es esencial para mejorar su desempeño. Autores como Barba y Atienza, (2017) han examinado la relación entre el feedback y el desempeño de los docentes universitarios.

### ***Evaluación del Desempeño Laboral***

La evaluación del desempeño es un proceso esencial para medir y mejorar el rendimiento de los empleados. Autores como Flores y García (2023) en su investigación han abordado este tema. Algunas metodologías comunes incluyen:

**Evaluación por Competencias.** Se evalúan las habilidades y competencias específicas necesarias para el trabajo.

**Evaluación 360 Grados.** Se recopilan opiniones sobre el desempeño de un empleado de múltiples fuentes, como supervisores, colegas y subordinados.

**Objetivos y Metas SMART.** Se establecen objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo para evaluar el desempeño.

**Evaluación por Incidentes Críticos.** Se enfoca en los eventos clave que demuestran un alto o bajo desempeño (p. 34-35).

El desempeño laboral es un aspecto crítico de la gestión de recursos humanos en América Latina. Comprender las teorías que respaldan el desempeño laboral, los beneficios que puede aportar, las metodologías para mejorar el rendimiento y las prácticas de evaluación adecuadas es esencial para el éxito de las organizaciones en la región. La literatura latinoamericana continúa contribuyendo a este campo a través de investigaciones y estudios que abordan estos aspectos fundamentales.

### ***Factores del Desempeño Laboral***

Diversos factores contribuyen al clima laboral, y estos pueden variar según la organización y su contexto. Algunos de los factores más comunes incluyen:

**Productividad en el Desempeño Laboral.** La productividad laboral “se relaciona con la cantidad y calidad del trabajo realizado por un empleado en un período de tiempo dado” (Jaimes et al., 2018, p. 178).

Además, es necesario reconocer que la capacitación y el entorno de trabajo son elementos cruciales que afectan la productividad dentro de una empresa para obtener dicha calidad.

**Eficacia en el Desempeño Laboral.** La eficacia laboral “se refiere a la capacidad de los empleados para lograr los resultados deseados con los recursos disponibles” (Chiang y San Martín, 2015, p.160). También, la planificación adecuada, la claridad en los objetivos y la gestión eficaz del tiempo pueden mejorar la eficacia laboral.

**Eficiencia laboral en el Desempeño Laboral.** La eficiencia laboral implica lograr los resultados con la menor cantidad de recursos posibles. Así, que el “fortalecimiento de capacidades se puede mejorar el desempeño laboral de los empleados, por consiguiente, coadyuva en el cumplimiento de los objetivos volviendo a la empresa o institución organismos eficientes” (Pashanasi et al., 2021)

Estos factores del desempeño laboral son esenciales para el éxito y la eficacia de una organización. Estos factores influyen en la forma en que los empleados realizan sus tareas y cómo contribuyen al logro de los objetivos de la empresa.

## **CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL**

El contexto de cualquier investigación es esencial para comprender su alcance y relevancia. En el caso de la tesis "Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA en Machala, Ecuador", el marco referencial y legal se convierte en el cimiento sobre el cual se edifica todo el estudio. En este análisis, se explorará hallazgos de investigaciones realizadas en torno al clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral. Además, se mencionarán las bases legales que rigen el ámbito laboral en Ecuador.

La relación entre el clima laboral y el desempeño laboral es un tema de gran relevancia en el contexto iberoamericano. La literatura existente sugiere que un clima laboral positivo puede tener un impacto significativo en el desempeño de los empleados. Sin embargo, se necesitan más investigaciones para comprender en profundidad cómo se manifiesta esta relación en diferentes industrias y culturas en la región iberoamericana.

El estudio de estas variables es esencial para mejorar la gestión de recursos humanos en organizaciones iberoamericanas y promover ambientes laborales saludables y productivos.

### **Clima Laboral**

La relevancia del clima laboral radica en su influencia directa en el comportamiento de los empleados y el rendimiento de la organización. Investigaciones como las de Denison (1990) han demostrado que existe una relación significativa entre un clima laboral positivo y el compromiso de los empleados, la satisfacción laboral y la productividad. Cuando los empleados perciben un ambiente de trabajo positivo, son más propensos a estar motivados y comprometidos, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño.

En el contexto de la tesis "Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA en Machala, Ecuador", comprender el clima laboral es esencial para evaluar cómo las percepciones de los empleados pueden estar afectando su desempeño y, en última instancia, el éxito de la empresa.

Por otro lado, los estudios de Flores y Garcia (2023); Del Ángel et al. (2020) concordaron en que el clima laboral tiene un impacto significativo en el bienestar de los empleados y en su relación con la organización, pues el primer estudio se enfoca en la

satisfacción de los empleados como resultado positivo de un clima laboral favorable, mientras que el segundo se centra en los aspectos negativos, como el ausentismo y la rotación, de un clima laboral desfavorable. Ambos artículos subrayan la importancia de factores como el liderazgo y el reconocimiento en la formación del clima laboral.

En el dinámico escenario empresarial latinoamericano, la comprensión del clima laboral se ha vuelto esencial para promover la productividad y el bienestar de los empleados. Los estudios de Mendoza et al. (2022) han resaltado la importancia de examinar las dinámicas organizacionales en relación con el clima laboral, subrayando la necesidad de establecer una comunicación efectiva y cultivar una cultura de trabajo positiva. Esta perspectiva inicial sienta las bases para el análisis, enfocándolo en cómo las estructuras y la comunicación dentro de las organizaciones impactan directamente en la percepción del clima laboral por parte de los empleados.

Botello et al. (2021) destacó la diversidad cultural en América Latina y su influencia en la percepción del clima laboral. Este enfoque cultural se entrelaza con el estudio de Barría et al. (2021), que profundizó en la conexión directa entre el liderazgo transformacional y la construcción de un clima laboral positivo. Los líderes, según López, desempeñan un papel crucial al inspirar y motivar a los empleados. La intersección entre factores culturales y liderazgo transformacional se convierte en un punto de análisis significativo para comprender la complejidad del clima laboral en la región.

La investigación de Rugel et al. (2023) arrojó luz sobre cómo la implementación de tecnologías disruptivas afecta el clima laboral. En la era de la transformación digital, su estudio propone estrategias para facilitar una transición suave. Este aspecto tecnológico se vuelve crucial, ya que no solo afecta la eficiencia operativa, sino que también tiene un impacto directo en la percepción del entorno laboral por parte de los empleados.

Los estudios de Tomás y Mamani (2021); Luna et al. (2019); Ramos y Tejera (2017) ahondaron en aspectos vitales del bienestar emocional, conciliación trabajo-familia y gestión de la diversidad. Ramírez destacó la relación entre el estrés laboral y la percepción del clima organizacional, señalando la necesidad de intervenciones preventivas. Vargas, por otro lado, exploró la conexión emocional en el clima laboral, mientras que Castillo enfocó su atención en la gestión de la diversidad, proponiendo estrategias para promover un entorno inclusivo.

Iglesias y Torres (2018) abordaron la intersección entre la innovación y el clima laboral, destacando la importancia de fomentar una cultura innovadora en las empresas latinoamericanas. Este enfoque en la innovación como un factor clave en la percepción del clima laboral abre la puerta a desafíos futuros y estrategias para cultivar entornos laborales que estimulen la creatividad y el progreso. En resumen, estos estudios, al enfocarse en diversos aspectos del clima laboral, proporcionan una visión completa y contextualizada que servirá como base para el presente estudio de maestría, permitiendo una mayor comprensión sobre la complejidad y la riqueza de la dinámica laboral en América Latina.

A continuación, en la Tabla 1 se resumirá las investigaciones analizadas con respecto al clima laboral.

**Tabla 1**

*Resumen de investigaciones del clima laboral*

Año	Autor	Variables	Hallazgos
2017	(Ramos & Tejera, 2017)	Cultural Laboral y clima laboral	Existe estrecha relación entre la cultura y el clima en las organizaciones laborales
2018	(Iglesias & Torres, 2018)	Clima Organizacional	El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroinformación oportuna
2018	Salazar	Clima laboral: comunicación liderazgo	Comunicación si incide y liderazgo no incide
2019	(Luna et al., 2019)	Cultura y clima laboral	Se percibe incidencia entre la cultura organizacional y los comportamientos de los empleados
2020	Del Ángel et al.	Clima laboral y satisfacción laboral	El clima laboral tiene relación con la satisfacción laboral
2021	Botello et al.	Clima laboral y mejora de la calidad	El clima laboral adecuado aporta a establecer estrategias de gestión
2021	Barría et al.	Clima Organizacional y Propiedades psicométricas	La medición correcta de las propiedades psicométricas puede aportar a mejorar el clima organizacional
2021	Tomás y Mamani	Clima organizacional y estrés	El clima organizacional y el estrés están estrechamente relacionados

2022	Mendoza et al.	Clima organizacional y desempeño laboral	El clima organizacional está relacionado de forma fuerte y directa con el desempeño laboral
2023	Rugel et al.	Clima institucional en el desempeño docente	El clima institucional influye en el desempeño docente

---

### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral es un aspecto crucial de la gestión de recursos humanos y se refiere a la capacidad de un empleado para cumplir con sus tareas y responsabilidades en el trabajo. En el contexto latinoamericano, autores como Ordoñez et al. (2020) y Sumba et al. (2022) ambos artículos concluyeron que el clima laboral afecta el desempeño laboral en el contexto latinoamericano. Sin embargo, el primer artículo sugiere una correlación más fuerte entre un clima laboral favorable y un alto desempeño. El segundo artículo resalta la importancia de considerar otros factores, además del clima laboral, que influyen en el desempeño, como la capacitación y la supervisión. Ambos artículos hacen hincapié en que la percepción del clima laboral puede ser influenciada por factores contextuales y culturales.

El desempeño laboral es otro concepto clave que debe definirse y comprenderse en profundidad. En el contexto de esta tesis, el desempeño laboral se refiere a la capacidad de los empleados de Ecuadbeichi Cia. LTDA para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades en el trabajo como lo sugieren Salas et al. (2018) que consideran que existe una relación directa del desempeño laboral de los trabajadores administrativos con los métodos, horarios y criterios de trabajo que se utilizan para desarrollar la autonomía.

Sin embargo, la medición del desempeño laboral no es una tarea sencilla, ya que puede variar según la naturaleza del trabajo y las expectativas de la empresa.

Armstrong y Murlis (2007) han señalado que el desempeño laboral puede evaluarse utilizando una variedad de métodos, desde la revisión de objetivos y metas específicas hasta la retroalimentación de supervisores y compañeros de trabajo. En este contexto, es fundamental determinar cuáles son los indicadores específicos de desempeño que son relevantes para Ecuadbeichi Cia. LTDA y cómo se medirán.

El desempeño laboral no es simplemente una cuestión de cumplimiento de tareas; también implica la calidad y la eficiencia en la ejecución de esas tareas. Latham y Pinder (2005) enfatizaron que el desempeño laboral exitoso no solo se trata de hacer

el trabajo, sino de hacerlo bien y con motivación. Esto implica un enfoque en las competencias, habilidades y actitudes de los empleados, además de sus logros cuantitativos.

La medición del desempeño laboral es esencial para evaluar cómo los empleados están contribuyendo al logro de los objetivos de la organización. Sin una evaluación adecuada, es difícil identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para aumentar la eficiencia y la efectividad de los colaboradores.

En el ámbito latinoamericano, diversos autores han contribuido significativamente al entendimiento del desempeño laboral, abordando aspectos multifacéticos que van desde la motivación hasta la gestión organizacional. Cabe destacar el trabajo de Álvarez et al. (2018), quienes enfatizaron la importancia de la motivación intrínseca para lograr un desempeño laboral sostenible y efectivo.

En contraste, las investigaciones de Franco et al. (2022) se centraron en la relación entre el liderazgo y el desempeño, destacando la relevancia de un liderazgo participativo y orientado al desarrollo de habilidades para potenciar el rendimiento de los colaboradores en entornos laborales latinoamericanos.

Guartán et al. (2019), por otro lado, aportó al marco teórico al explorar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral. Su investigación destacó cómo los valores y normas compartidos dentro de una organización pueden moldear las actitudes y comportamientos de los empleados, afectando directamente su desempeño.

En una perspectiva más contemporánea, los estudios de Sumba et al. (2022) abordan la importancia de la flexibilidad laboral y el equilibrio entre vida profesional y personal. Su enfoque destacó cómo las políticas laborales inclusivas pueden impactar positivamente en la productividad y el bienestar de los trabajadores latinoamericanos.

El trabajo de Espinoza et al. (2021) se enfocó en la formación y desarrollo de habilidades como elementos fundamentales para el desempeño laboral. A continuación, en la Tabla 2 se resumirá las investigaciones analizadas con respecto al desempeño laboral.

**Tabla 2***Resumen de investigaciones del Desempeño Laboral*

Año	Autor	Variables	Hallazgos
2018	Salas et al.	Autonomía del trabajo y satisfacción laboral	Existe correlación moderada entre la autonomía y la satisfacción laboral
2018	Álvarez et al.	El desempeño laboral y problema social	La correcta evaluación de trabajadores requiere de una combinación correcta de conocimientos y habilidades para el desempeño laboral
2019	Guartán et al.	Evaluación del desempeño laboral	La evaluación del desempeño laboral puede mejorar si se utiliza una herramienta que involucra factores de comportamiento colectivo y productividad personal
2020	Ordoñez et al.	Clima y desempeño laboral	La percepción del clima y la satisfacción laboral repercute en el desempeño del talento humano
2021	Dávila y Agüero	Motivación y satisfacción laboral	Existe una moderada relación entre la motivación y la satisfacción laboral
2021	Espinoza et al.	Desempeño laboral y rotación de trabajadores	De manera individual no es posible reconocer que la rotación de trabajadores sea influida por el desempeño laboral
2022	Sumba et al.	Clima organizacional y desempeño laboral	La falta de motivación si influye en el desempeño laboral
2022	Franco et al.	Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral	La Seguridad y salud ocupacional son elementos que influyen en el desempeño laboral

## **Importancia del Clima Laboral en el Desempeño**

La importancia del clima laboral en el desempeño de los empleados es un tema de creciente interés tanto en la academia como en el mundo empresarial. La pregunta es: ¿cómo afecta el ambiente de trabajo a la forma en que los empleados realizan sus tareas y alcanzan sus metas?

Investigaciones previas han arrojado luz sobre esta relación. Parker et al. (2003) realizaron un metaanálisis que examinó la relación entre el clima laboral y el desempeño en el trabajo. Los resultados indicaron una correlación positiva significativa entre un clima laboral favorable y un mejor desempeño laboral. Esta relación se mantuvo incluso después de controlar otros factores que podrían influir en el desempeño, como la capacitación y la supervisión.

El clima laboral afecta al desempeño en múltiples formas. En un ambiente de trabajo positivo, los empleados suelen estar más motivados y comprometidos. Se sienten valorados y respaldados, lo que aumenta su disposición para esforzarse por alcanzar los objetivos de la empresa. Además, un buen clima laboral promueve la comunicación efectiva, lo que facilita la colaboración y la resolución de problemas.

El ambiente de trabajo también influye en la satisfacción de los empleados, un componente clave del desempeño laboral. Cuando los empleados están contentos y satisfechos en su trabajo, es más probable que se mantengan en la empresa y sean más productivos. En resumen, el clima laboral puede considerarse como un factor que moldea la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, todos los cuales tienen un impacto directo en el desempeño.

## **Relación entre Clima Laboral y Desempeño Laboral**

La relación entre el clima laboral y el desempeño laboral ha sido un tema de interés en la literatura iberoamericana. Diversos estudios han explorado cómo un clima laboral positivo, caracterizado por la satisfacción de los empleados, la comunicación efectiva y el liderazgo adecuado, puede conducir a un mejor desempeño de los empleados.

Un estudio realizado en el contexto educativo en América Latina por Flores y García (2023) examinaron cómo el clima organizacional afecta directamente el desempeño de los empleados administrativos en instituciones educativas públicas. Sus hallazgos destacan la importancia de crear un ambiente de trabajo favorable para lograr un alto rendimiento.

La relación entre el clima laboral y el desempeño laboral constituye un elemento crucial en la dinámica organizacional. El clima laboral, que abarca la percepción colectiva de los empleados sobre su entorno de trabajo, desempeña un papel fundamental en la configuración del ambiente psicológico y emocional en el que se desenvuelven. Un clima laboral positivo, caracterizado por la confianza, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo, tiende a fomentar un sentido de pertenencia y motivación entre los colaboradores. Este, a su vez, se vincula directamente con el desempeño laboral, ya que empleados comprometidos y satisfechos suelen exhibir un rendimiento más elevado, mayores niveles de productividad y una predisposición a contribuir al éxito organizacional.

Por otro lado, un clima laboral negativo, marcado por tensiones, falta de comunicación e insatisfacción, puede generar un impacto perjudicial en el desempeño laboral. La disminución de la moral y la motivación en un entorno desfavorable a menudo se traduce en una productividad decreciente y una calidad de trabajo inferior. La interacción entre estas dos variables se convierte, entonces, en un aspecto estratégico para las organizaciones, ya que comprender cómo el clima laboral influye en el desempeño permite implementar intervenciones específicas para mejorar ambas áreas y, por ende, fortalecer la salud organizacional en su conjunto.

### **Marco legal: Legislación Laboral en Ecuador**

El marco legal que rige las relaciones laborales en Ecuador es un componente esencial del contexto en el que se desarrolla esta investigación. La Ley Orgánica del Trabajo, Servicio Público y Seguridad Social (LOTSS) es la principal regulación que establece los derechos y las obligaciones de los empleados y empleadores en el país.

La LOTSS, en sus diversas reformas y enmiendas a lo largo del tiempo, ha establecido una serie de disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores en áreas clave como el salario mínimo, las horas de trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la estabilidad laboral, la negociación colectiva y otros aspectos fundamentales de las relaciones laborales.

Uno de los aspectos más destacados de la legislación laboral ecuatoriana es su enfoque en la protección de los derechos de los trabajadores. Esto incluye la promoción de ambientes de trabajo seguro y saludable, la garantía de un salario justo y la protección contra la discriminación y el acoso laboral.

### ***Normativas de Salud y Seguridad en el Trabajo***

La seguridad y la salud en el trabajo son áreas de particular importancia en la legislación laboral ecuatoriana. La Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo establece las regulaciones específicas para garantizar que los empleados trabajen en condiciones seguras y saludables.

Esta legislación establece la responsabilidad de los empleadores de proporcionar un entorno de trabajo seguro, así como la obligación de implementar políticas y procedimientos de seguridad para prevenir accidentes y enfermedades laborales. También promueve la participación de los trabajadores en la identificación y mitigación de riesgos laborales.

En el contexto de la tesis "Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA en Machala, Ecuador", es fundamental tener en cuenta estas normativas de seguridad y salud en el trabajo, ya que pueden influir en la percepción de los empleados sobre su ambiente laboral y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva.

### ***Derechos de los Trabajadores y su Impacto en el Clima Laboral***

La legislación laboral ecuatoriana reconoce una serie de derechos fundamentales de los trabajadores que pueden tener un impacto directo en el clima laboral. Así en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Servicio Público y del Trabajo (también conocida como Ley Orgánica del Trabajo, LOCPT) son dos fuentes legales importantes que establecen los derechos de los trabajadores en Ecuador.

#### ***Constitución de la República del Ecuador***

**Igualdad y No Discriminación.** La Constitución ecuatoriana garantiza la igualdad de todos los trabajadores ante la ley, sin discriminación por motivos de raza, género, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad, entre otro (Artículo 11).

**Derecho al Trabajo.** El artículo 33 establece que todas las personas tienen derecho al trabajo y a condiciones laborales dignas y justas.

**Remuneración Justa y Beneficios Sociales.** Los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa, a la seguridad social y a una jornada laboral razonable (Artículos 34 y 35).

**Libertad Sindical.** La Constitución garantiza el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva (Artículo 388).

**Derecho a la Huelga.** Se reconoce el derecho a la huelga bajo ciertas condiciones (Artículo 56).

### ***Ley Orgánica de Servicio Público y del Trabajo (LOCPT)***

La LOCPT regula las relaciones laborales en el sector público y privado en Ecuador:

**Jornada Laboral.** Establece la duración de la jornada laboral, los descansos y las horas extras (Artículos 47 al 51).

**Remuneración y Beneficios.** La ley regula la remuneración, los beneficios, y el cálculo de las prestaciones sociales (Artículos 53 al 62).

**Vacaciones y Descanso.** Establece las condiciones para las vacaciones anuales y los descansos obligatorios (Artículos 63 al 68).

**Seguridad Social.** Regula el acceso a la seguridad social, incluyendo salud, jubilación y otros beneficios (Artículos 69 al 80).

**Derechos Sindicales.** Protege los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga (Artículos 249 al 261).

**Igualdad de Género.** La LOCPT prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral y establece disposiciones para la igualdad salarial (Artículos 88 y 89).

**Protección de Grupos Vulnerables.** La ley incluye disposiciones para la protección de trabajadores con discapacidades, trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables.

Estos derechos, garantizados por la legislación ecuatoriana, contribuyen a la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo. Cuando los trabajadores sienten que sus derechos están protegidos y que se les trata con equidad, es más probable que tengan una percepción positiva del clima laboral.

En resumen, el marco referencial y legal establece las investigaciones y sus hallazgos además se abordaron las bases legales para la investigación sobre la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de Ecuadbeichi Cia. LTDA en Machala.

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

Los estudios sobre el clima laboral y el desempeño laboral en el contexto iberoamericano han utilizado una variedad de métodos de investigación, incluyendo encuestas, entrevistas, análisis de datos y revisión de registros organizacionales. Estos métodos se aplican para evaluar la percepción de los empleados, recopilar datos sobre el clima laboral y el desempeño, y analizar las relaciones entre estas variables.

#### **Tipo Enfoque de investigación**

La investigación propuesta adoptará un enfoque cuantitativo con un proceso deductivo para analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores en la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA. La parte cuantitativa se centrará en la recopilación y análisis de datos numéricos a través de encuestas y mediciones objetivas del clima laboral y el rendimiento de los empleados. Este enfoque proporcionará una visión estadística y generalizable de las tendencias y relaciones existentes. Según Sánchez (2019) este tipo de enfoque en el ámbito de la investigación científica, se presenta como un faro que ilumina el camino hacia la comprensión objetiva y la medición precisa de los fenómenos estudiados.

Este enfoque tendrá un proceso deductivo se empleará para validar o refutar la hipótesis a través de la recopilación y análisis de datos, contribuyendo así al conocimiento teórico y práctico en el campo de la gestión organizacional. Además, que se busca obtener conclusiones basadas en datos numéricos y establecer relaciones causales entre variables pretendiendo obtener una comprensión más precisa y rigurosa de los fenómenos investigados, aportando evidencia cuantitativa que respalde las conclusiones obtenidas durante el proceso de análisis de datos. Este enfoque metodológico proporciona una base sólida para la toma de decisiones y la formulación de conclusiones respaldadas por la evidencia empírica recopilada.

#### **Alcance**

Según Ramos (2020), las investigaciones pueden tener alcance descriptivo y correlacional. Por otro lado, el alcance descriptivo se centra en proporcionar una representación detallada y precisa de un fenómeno específico, describiendo sus características, propiedades y dimensiones. Este tipo de investigación busca capturar la complejidad de los fenómenos estudiados sin manipular variables. Finalmente, el alcance correlacional analiza la relación entre dos o más variables, evaluando si existe una asociación estadística entre ellas. Este enfoque permite entender la fuerza y

dirección de las conexiones entre variables sin establecer causalidad directa. En conjunto, estos alcances ofrecen herramientas metodológicas diversas para adaptarse a los objetivos y naturaleza de la investigación, proporcionando un marco integral para la indagación científica.

### **Diseño**

La presente investigación es de Diseño no experimental ya que se aplicarán herramientas estadísticas y según García y Sánchez (2020) el diseño no experimental se caracteriza por observar y describir fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, sin modificar condiciones. En lugar de establecer relaciones de causa y efecto, se busca comprender y analizar la realidad a través de la recolección y análisis de datos existentes. En este enfoque, se emplearán herramientas estadísticas para examinar patrones, tendencias y asociaciones presentes en los datos recopilados. Este tipo de diseño es especialmente útil cuando se enfoca en comprender la naturaleza y características de un fenómeno sin la necesidad de intervenir directamente en él, permitiendo una aproximación más observacional y descriptiva.

### **Corte de tiempo**

La presente investigación es de corte transversal ya que se aplicarán único periodo de tiempo y según Ripollés et al. (2020), las investigaciones de corte transversal buscan examinar variables en un momento específico, proporcionando una instantánea de la situación o fenómeno de interés. Este enfoque permite analizar y describir las relaciones y características presentes en un momento particular, sin abordar cambios o evoluciones a lo largo del tiempo. La investigación se centra en obtener una comprensión detallada de la realidad en un instante específico, facilitando el análisis de correlaciones y patrones existentes en ese periodo temporal singular.

### **Población**

La población de investigación para este estudio se caracteriza por su naturaleza específica y limitada, comprendiendo únicamente a 15 individuos. Dada la dimensión reducida de este universo, se optará por trabajar con la totalidad de la población, buscando obtener una visión exhaustiva y detallada de cada caso. Esta elección se justifica por la particularidad y singularidad de cada miembro de la población, lo que permite una exploración en profundidad de sus experiencias, percepciones y comportamientos. Aprovechar la totalidad de la población facilitará una comprensión

integral de los fenómenos estudiados, maximizando la validez y relevancia de los hallazgos en relación con el grupo específico en cuestión.

Es importante destacar que la selección de esta población se realiza considerando la diversidad de roles y niveles jerárquicos dentro de la empresa, asegurando así la inclusión de perspectivas variadas que enriquezcan el análisis. Se implementarán criterios específicos de inclusión para garantizar la representatividad y la relevancia de los participantes en relación con los objetivos planteados. La elección de Ecuadbeichi Cia. Ltda. como entidad para este estudio se basa en su perfil como organización y la accesibilidad para llevar a cabo la investigación de manera efectiva.

### **Muestra**

Dado que la población total es de 15 empleados, se considera práctico y apropiado incluir a todos los individuos por lo que no se hará uso de muestro sino directamente de la población.

### **Instrumento**

La investigación se enfocó en el personal de la empresa Ecuadbeichi Cia. Ltda. el cuestionario utilizado está estructurado con escala Likert (5 opciones de respuesta) que según Ospina et al (2005) esta metodología presenta numerosas ventajas, destacándose especialmente la extensa variedad de opciones de respuesta para la evaluación de clima y desempeño laboral. Las dimensiones evaluadas para variable clima laboral son: comunicación, autonomía, cooperación, cohesión y motivación; para la variable desempeño laboral: productividad, eficacia y eficiencia laboral. El instrumento de investigación utilizado está basado en el cuestionario de Baño (2021), el mismo que fue validado por los autores quienes realizaron una reunión con expertos en Recursos Humanos y Gestión (Apéndice A). Los expertos confirmaron la inclusión de las 36 preguntas, evaluando aspectos como la redacción, pertinencia de variables, y relevancia del contenido. Este estudio multicéntrico busca analizar factores de las dos variables estudiadas.

### **Operacionalización de variables**

Para llevar a cabo la operacionalización de las variables en el marco de esta investigación, se han definido aspectos clave que permitirán medir de manera precisa y significativa los elementos relacionados con el clima laboral y el desempeño laboral. Como se muestra en la Tabla 3, dicha operacionalización se basa en una cuidadosa definición de variables e indicadores, estableciendo así un marco metodológico sólido

que guiará la recopilación y análisis de datos en esta investigación. Este enfoque detallado garantiza la fiabilidad y validez de las mediciones, permitiendo una evaluación exhaustiva de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral.

**Tabla 3**

*Operacionalización de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>concepto</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Clima laboral</b>	<b>Comunicación</b>	Se define como el proceso mediante el cual se transmiten, intercambian y reciben mensajes entre dos o más partes, con el propósito de compartir información, ideas, emociones o significados.	¿En su ambiente laboral, se lleva bien con sus compañeros? ¿La comunicación con la gerencia es buena? ¿La red de mercados y plazas fomenta la comunicación con el personal administrativo? ¿El orden jerárquico le permite una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	Adaptación del cuestionario de Baño (2021)
	<b>Autonomía</b>	Grado de independencia individual en la toma de decisiones y ejecución de tareas, reflejando la capacidad para actuar de manera autodirigida en un contexto específico.	¿Puede cambiar o tomar decisiones en sus tareas, actividad o procedimientos de su trabajo? ¿Se siente responsable por sus funciones? ¿El tiempo que dedica a cada una de sus funciones es suficiente para cumplir con los objetivos? ¿El orden jerárquico le permite solucionar los problemas laborales?	Adaptación del cuestionario de Baño (2021)
	<b>Cooperación</b>	Nivel de colaboración y trabajo conjunto entre individuos, manifestando la disposición y capacidad para compartir recursos, conocimientos y esfuerzos en los	¿En la red de mercados y plazas, el personal administrativo puede acudir a la gerencia en caso de problemas? ¿Es fácil la conformación de equipos de trabajo?	Adaptación del cuestionario de Baño (2021)

		objetivos comunes.	¿La presión laboral es mínima y llevadera?	
	<b>Cohesión</b>	Grado de conexión y unidad en un grupo, evaluando la fuerza de los lazos sociales y emocionales entre sus miembros, lo que influye en la estabilidad y armonía del conjunto.	¿En la red de mercados y plazas, el personal administrativo posee oportunidades de desarrollo profesional? ¿La gerencia o directivos explican las decisiones e instrucciones que les dan? ¿En la red de mercados y plazas, los incentivos están presentes frecuentemente?	Adaptación del cuestionario de Baño (2021)
	<b>Motivación</b>	Impulso interno que dirige y mantiene el comportamiento hacia metas específicas, considerando factores intrínsecos y extrínsecos que estimulan la acción y persistencia en la consecución de objetivos.	¿Su lugar de trabajo le ofrece incentivos necesarios? ¿Usted recibe reconocimiento económico o social por su labor? ¿Los objetivos son realizables y alcanzables? ¿El ambiente laboral es óptimo para su desempeño laboral? ¿Le recompensan de alguna forma por el trabajo bien ejecutado?	Adaptación del cuestionario de Baño (2021)
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Productividad</b>	Indicador de la cantidad de producción o resultados obtenidos en relación con los recursos utilizados, reflejando la eficacia y eficiencia en la ejecución de tareas y procesos.	¿Cumple con sus actividades laborales? ¿Aprovecha el tiempo dentro su horario de trabajo? ¿Cumple con los objetivos laborales? ¿Sus compañeros de trabajo le piden ayuda para realizar su trabajo? ¿Tiene que rehacer el trabajo solicitado por su jefe o supervisor? ¿La red de mercados y plazas le brinda oportunidades para	Adaptación del cuestionario de Baño (2021)

<b>Eficacia</b>	Medida de la capacidad para lograr los objetivos establecidos, evaluando el grado en que las acciones y resultados alcanzan las metas previamente definidas, sin considerar la eficiencia de los recursos empleados.	capacitarse en su trabajo? ¿Cumple con los tiempos designados en su actividad laboral? ¿Acoge y ejecuta las órdenes de trabajo? ¿Los resultados de su trabajo aportan a los objetivos? ¿Podría realizar su trabajo en menos tiempo? ¿Recibe sugerencias por parte de su jefe o supervisor para mejorar su trabajo? ¿Mantiene reuniones de trabajo frecuentes para revisar los procedimientos de trabajo?	Adaptación del cuestionario de Baño (2021)
<b>Eficiencia</b>	Grado de optimización en la utilización de recursos para alcanzar metas, indicando la capacidad de obtener resultados deseados con el menor uso posible de recursos, tiempo y esfuerzo.	¿Su responsabilidad y su capacidad profesional se interrelacionan y se alinean? ¿Su nivel de conocimiento técnico le ayuda a desarrollarse eficientemente en su trabajo? ¿Su nivel de liderazgo le ayuda en su trabajo? ¿Su nivel de adaptabilidad le ayuda desarrollarse de forma laboral? ¿Colabora con sus compañeros de trabajo?	Adaptación del cuestionario de Baño (2021)

Estos indicadores serán cuantificados utilizando una escala de Likert de cinco puntos en las encuestas, donde los participantes expresarán su grado de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones específicas. Este enfoque permitirá obtener datos cuantitativos que podrán ser analizados estadísticamente, brindando así una visión detallada y objetiva de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en la ciudad de Machala.

## **Levantamiento datos**

El proceso de recolección de datos se llevará a cabo mediante encuestas presenciales dadas las características particulares de la muestra, que consiste en los 15 empleados de Ecuadbeichi Cia. Ltda. La elección de realizar encuestas de forma presencial se sustenta en la conveniencia y la posibilidad de establecer una comunicación directa con cada empleado, permitiendo así una interacción más personalizada y la oportunidad de aclarar cualquier duda que pueda surgir durante la encuesta.

Este método asegurará tasas de respuesta más alta y una mayor calidad en las respuestas, ya que los encuestadores podrán adaptarse a las circunstancias individuales y asegurarse de que cada participante comprenda plenamente las preguntas. La presencialidad también facilitará la recopilación de datos en tiempo real y garantizará la autenticidad y la integridad de la información recopilada. Este enfoque, aunque más intensivo en términos de tiempo y recursos, se considera esencial para garantizar la representatividad y validez de los resultados dentro del contexto específico de Ecuadbeichi Cia. Ltda.

## **Herramientas y Procesamiento de Datos**

En el proceso de herramientas y procesamiento de datos de la encuesta, cada valor de puntuación asignado por los participantes será meticulosamente registrado en hojas de cálculo electrónicas mediante el programa informático "Excel". Este software proporcionará una plataforma eficiente y organizada para la recopilación, clasificación y análisis de los datos. La flexibilidad de Excel hará que sea fácil realizar cálculos estadísticos importantes, como determinar promedios y analizar relaciones entre datos con correlaciones. Esto simplificará el proceso de obtener información valiosa y comprensible a partir de los datos, lo que ayudará a tomar decisiones fundamentadas. La visualización de datos se llevará a cabo a través de la creación de tablas y gráficos multivariados combinando las preguntas por cada dimensión a investigar, permitiendo la representación gráfica de las interrelaciones entre las diferentes variables de investigación. Este enfoque integrado garantizará una interpretación clara de los resultados, contribuyendo a una comprensión más profunda de los patrones y tendencias emergentes del universo encuestado.

## **Análisis Estadístico**

Se realizará un análisis estadístico de los datos utilizando funciones estadísticas incorporadas en Excel.

Se calcularán medidas de tendencia central, como promedios y medianas, para comprender la distribución general de las respuestas.

Además, se explorarán relaciones y correlaciones entre las variables mediante herramientas estadísticas disponibles en Excel. Los resultados se presentarán en informes detallados que incluirán gráficos, tablas y estadísticas descriptivas. Estos facilitarán la interpretación de los hallazgos y proporcionarán una base sólida para las conclusiones y recomendaciones finales. Este enfoque metodológico garantizará un procesamiento de datos riguroso y una presentación clara de los resultados, brindando una comprensión profunda de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en la empresa Ecuadbeichi Cia. Ltda. de la ciudad de Machala.

## **Resultados de la Investigación**

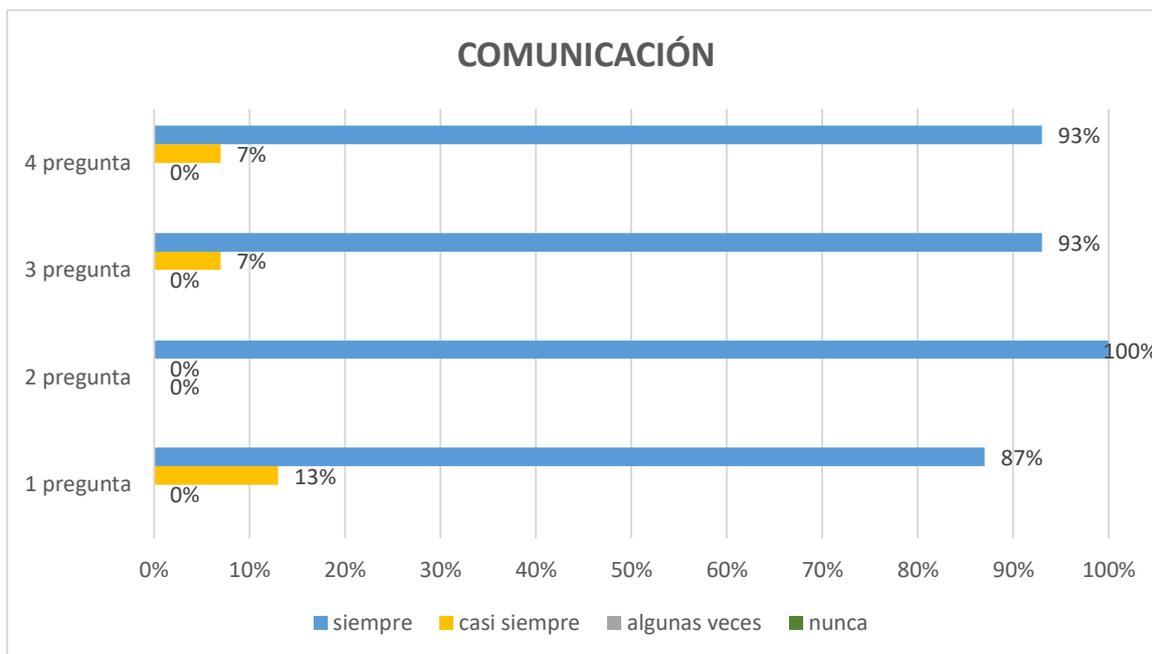
### ***Análisis de los Resultados de la Variable Clima Laboral***

En esta sección, se presenta un resumen visual de los datos recopilados mediante la estadística descriptiva. Este material condensó de manera clara los resultados clave del cuestionario, centrándose en aspectos relacionados con el ambiente laboral y el rendimiento.

Al examinar este recurso, se podrá identificar de manera sencilla patrones y conexiones importantes entre el clima organizacional y el desempeño laboral, proporcionando una visión general que facilitará la comprensión detallada de cómo estas variables se relacionan en el contexto del estudio. La encuesta fue realizada a 15 trabajadores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. Ltda. A continuación, los valores son traducidos en porcentajes para mejor visualización en las siguientes figuras. En la Figura 1 se presenta la evaluación del Clima Laboral, desde la dimensión de la comunicación:

**Figura 1**

*Dimensión Comunicación*

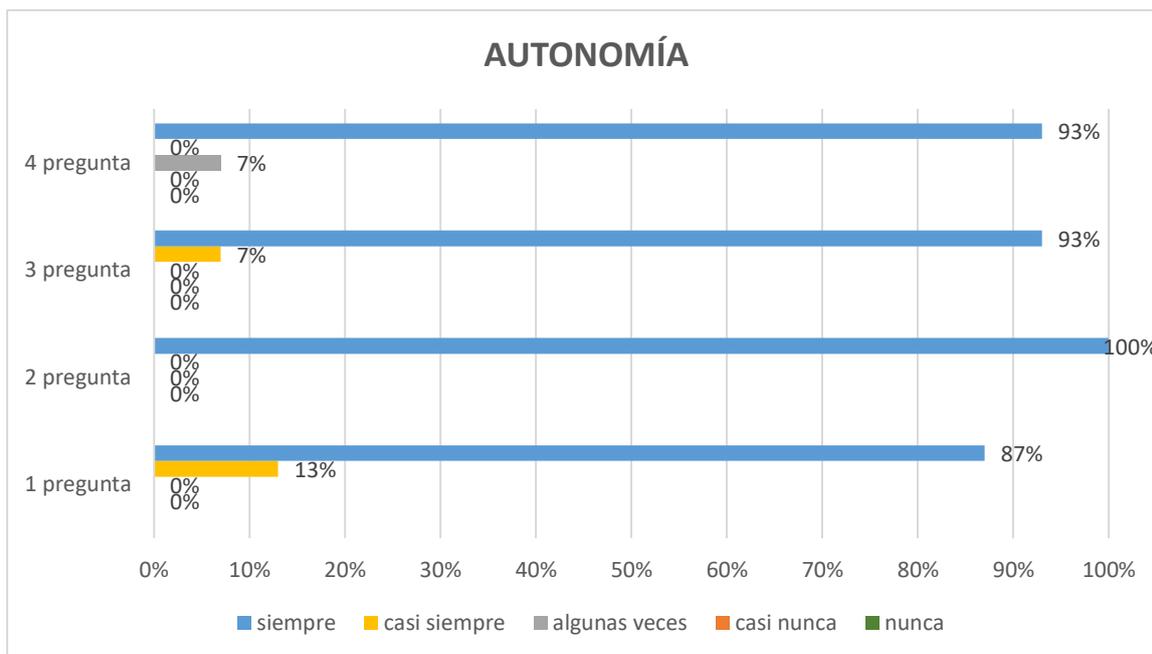


El análisis de la dimensión comunicación en la encuesta a empleados de la empresa Ecuadbeichi, presentados en la Figura 1, muestra un alto nivel de satisfacción entre los encuestados. Los niveles de respuestas "Siempre" y "Casi siempre" predominan consistentemente en las cuatro preguntas evaluadas. Este patrón sugiere que los empleados experimentan una comunicación efectiva y satisfactoria en varios aspectos de su entorno laboral.

Es probable que esta comunicación efectiva se refleje en la claridad de las expectativas laborales, la transparencia en la toma de decisiones, la retroalimentación constructiva y la disponibilidad de recursos y apoyo. Además, la alta frecuencia de respuestas positivas en estas áreas fundamentales indica un alto grado de confianza y satisfacción entre los empleados en relación con la comunicación dentro de la empresa. Este hallazgo es significativo, ya que la comunicación efectiva es un pilar clave para el éxito organizacional, promoviendo la cohesión, la colaboración y el compromiso de los empleados. En consecuencia, estos resultados sugieren que Ecuadbeichi podría estar cultivando un entorno laboral saludable y productivo, donde la comunicación abierta y transparente contribuye de manera significativa al bienestar y al desempeño general de sus empleados.

**Figura 2**

*Dimensión Autonomía*



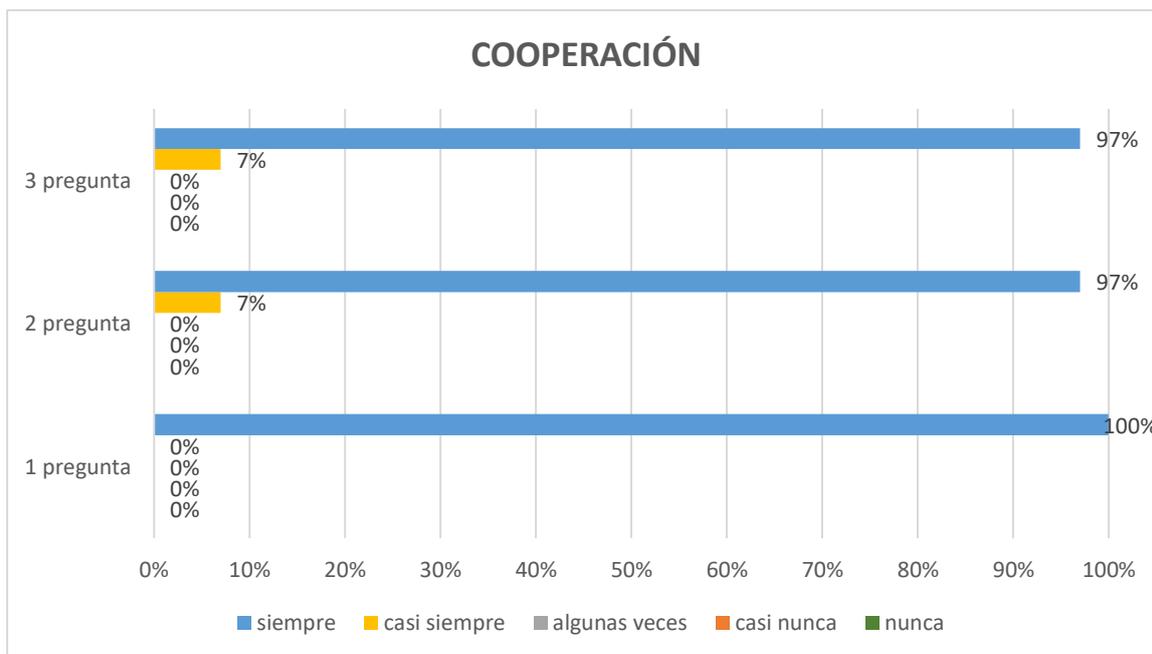
El análisis de la Figura 2, de la dimensión autonomía en la encuesta a empleados de la empresa Ecuadbeichi revela un panorama desafiante. Las preguntas relacionadas con la capacidad de cambio, toma de decisiones y solución de problemas revelaron respuestas mayoritarias en las categorías "siempre" y "casi siempre". Esto sugiere que los empleados sienten que tienen un grado sustancial de autonomía en su trabajo diario, lo que les permite adaptarse a nuevas circunstancias, tomar decisiones pertinentes y resolver problemas de manera eficaz.

La alta frecuencia de respuestas positivas en estas áreas indica que la empresa fomenta un entorno que valora y promueve la autonomía de sus empleados, lo que puede contribuir a un mayor sentido de responsabilidad, motivación y compromiso laboral. Además, esta autonomía puede impulsar la innovación y la creatividad dentro de la organización al permitir a los empleados explorar nuevas ideas y enfoques sin restricciones excesivas.

En resumen, los resultados sugieren que Ecuadbeichi ha establecido un ambiente laboral que empodera a sus empleados, lo que puede tener efectos positivos tanto en el bienestar individual como en el rendimiento general de la empresa.

**Figura 3**

*Dimensión Cooperación*



El análisis de la Figura 3, de la dimensión cooperación en la encuesta a empleados de la empresa Ecuadbeichi indica áreas de mejora en la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo. Aunque las respuestas mayoritarias se encuentran en la categoría "siempre", sugieren que existe un nivel considerable de colaboración y trabajo en equipo en la empresa, sin embargo, también indican que hay margen para mejorar en algunas áreas específicas.

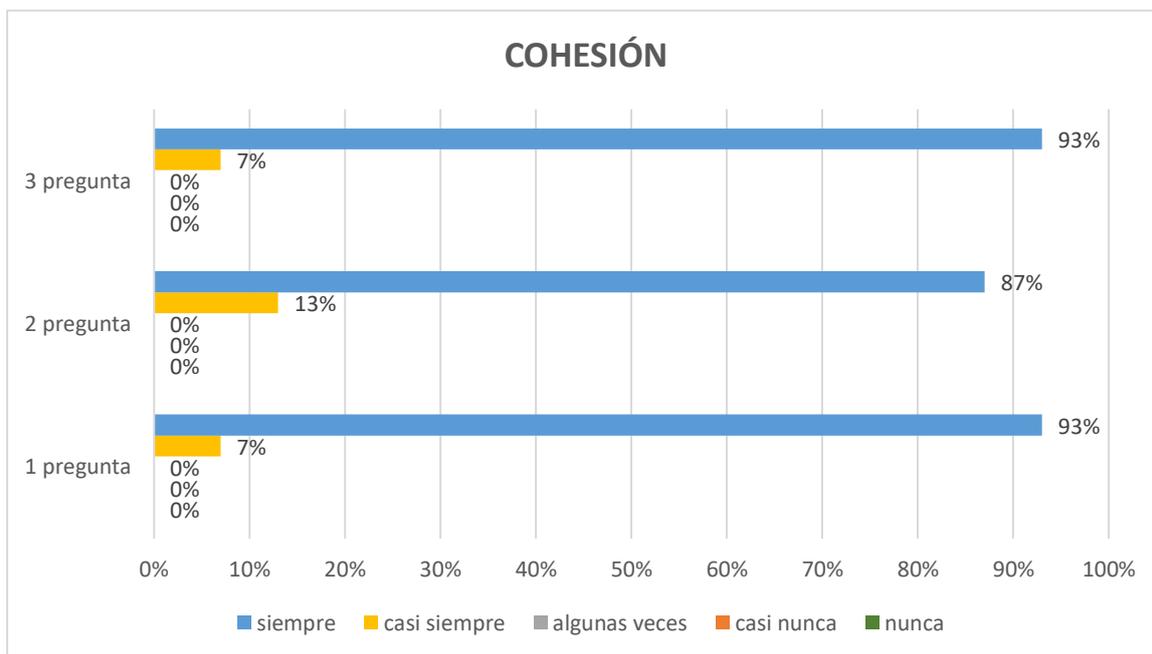
Las respuestas en estas categorías sugieren que la cooperación y el trabajo en equipo son aspectos valorados por los empleados y que, en su mayoría, perciben que estas prácticas se llevan a cabo con regularidad en su entorno laboral. Sin embargo, la presencia de respuestas en otras categorías, como "casi siempre", indica que aún existen situaciones en las que la colaboración puede ser inconsistente o insuficiente. Esto puede sugerir la necesidad de implementar estrategias adicionales para promover y fomentar una cultura de colaboración más sólida dentro de la empresa.

Estas estrategias podrían incluir programas de capacitación en habilidades de trabajo en equipo, iniciativas para fomentar la comunicación interdepartamental y la resolución de conflictos, así como la creación de oportunidades estructuradas para la colaboración y el intercambio de ideas entre los equipos.

En general, estos resultados proporcionan información valiosa para identificar áreas específicas en las que la empresa puede enfocarse para fortalecer la cooperación y mejorar la eficacia del trabajo en equipo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y el clima laboral general.

**Figura 4**

*Dimensión Cohesión*

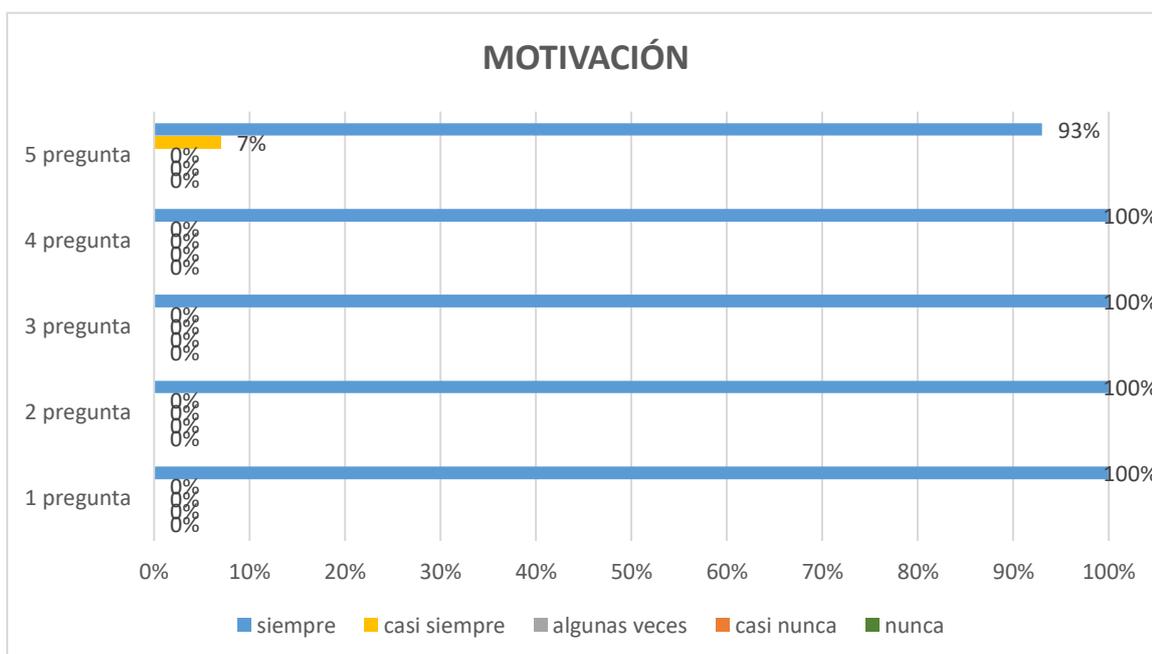


El análisis de la Figura 4, de la dimensión cohesión en la encuesta a empleados de la empresa Ecuadbeichi revela un desafío en cuanto a la percepción de oportunidades de desarrollo y la presencia de incentivos. La mayoría de las preguntas relacionadas con estas áreas obtuvieron respuestas mayoritarias en las categorías "siempre" y "casi siempre". Este hallazgo indica que los empleados perciben que la empresa ofrece oportunidades consistentes para su desarrollo profesional y que la presencia de incentivos es frecuente. La presencia de respuestas mayoritarias en estas categorías refleja un ambiente laboral donde los empleados se sienten apoyados en su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa. La percepción de que las oportunidades de desarrollo profesional están disponibles "siempre" o "casi siempre" puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral y al compromiso de los empleados. Además, la presencia de incentivos frecuentes puede motivar a los empleados a alcanzar metas y desempeñarse a un nivel más alto.

Estos resultados sugieren que Ecuadbeichi ha establecido una cultura organizacional que valora y promueve el crecimiento profesional de sus empleados, lo que puede fortalecer la cohesión dentro del equipo y fomentar un sentido de pertenencia a la empresa. Sin embargo, es importante seguir monitoreando estas áreas y buscar formas de mejorar continuamente las oportunidades de desarrollo y los incentivos ofrecidos, para mantener altos niveles de satisfacción y compromiso entre los empleados a largo plazo. En resumen, el análisis de la dimensión de cohesión revela una base sólida en términos de desarrollo profesional y reconocimiento, lo que contribuye positivamente al clima laboral y al éxito general de la empresa.

**Figura 5**

*Dimensión Motivación*



Por otra parte, en la Figura 5, se analiza la dimensión motivación en la encuesta a empleados de la empresa Ecuadbeichi refleja áreas de preocupación relacionadas con los incentivos y el reconocimiento en el entorno laboral. El análisis de la Dimensión Motivación revela resultados alentadores basados en las respuestas de la encuesta.

En primer lugar, la mayoría de los encuestados indicaron que su lugar de trabajo les ofrece los incentivos necesarios, lo que sugiere que la empresa ha implementado sistemas efectivos para motivar a su personal.

Además, el mismo porcentaje de empleados afirmó recibir reconocimiento económico o social por su labor, lo que refleja un ambiente de trabajo donde se valora y reconoce el esfuerzo de los colaboradores.

Otro hallazgo importante es que la mayoría considera que los objetivos establecidos en su trabajo son realizables y alcanzables. Esta percepción positiva puede contribuir significativamente a la motivación de los empleados, ya que les brinda claridad sobre lo que se espera de ellos y les permite sentirse capaces de alcanzar sus metas laborales.

Además, el 100% de los participantes afirmó que el ambiente laboral es óptimo para su desempeño laboral. Esto indica que la empresa ha creado un entorno de trabajo favorable que favorece el bienestar y la productividad de sus empleados.

Finalmente, en cuanto a la recompensa por el trabajo bien ejecutado, el 93% de los encuestados indicó que siempre son recompensados de alguna forma, mientras que el 7% restante respondió que casi siempre. Esto sugiere que la mayoría de los empleados se sienten valorados y reconocidos por su buen desempeño, lo que puede aumentar su motivación y compromiso con la empresa.

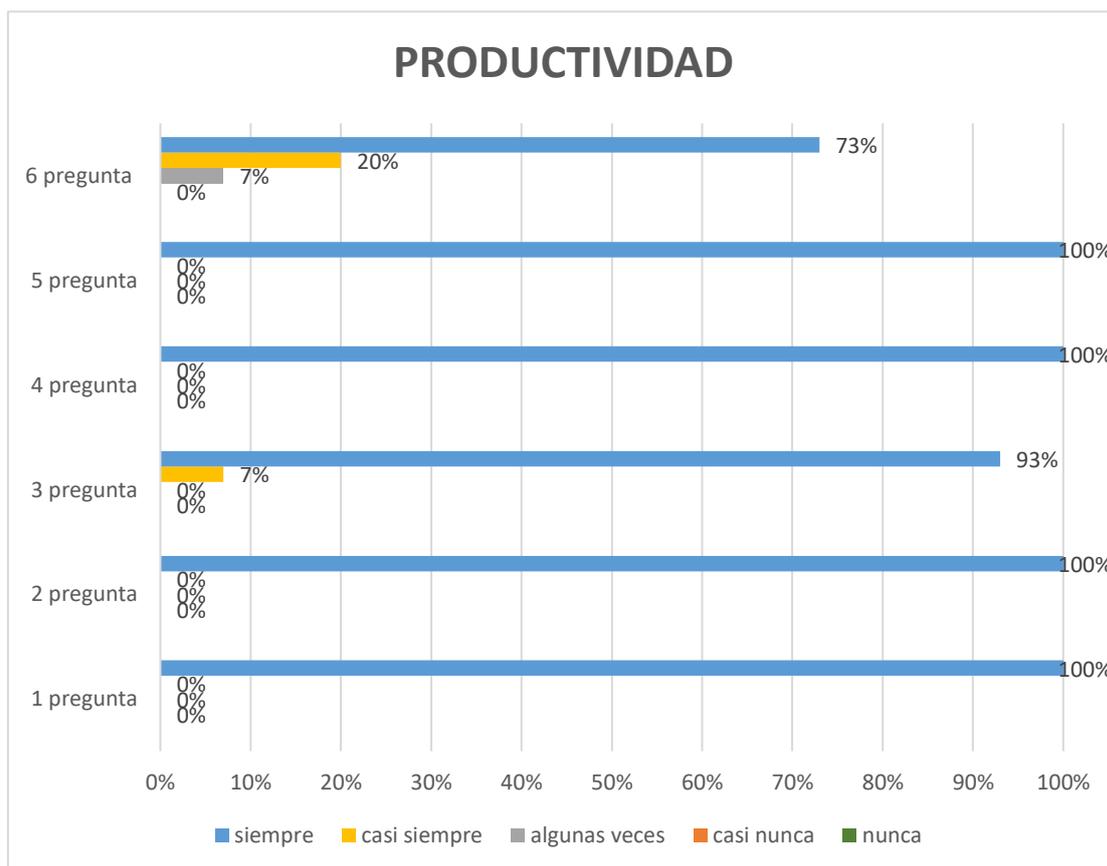
En resumen, los resultados de la Dimensión Motivación muestran que la empresa ha logrado crear un entorno laboral donde se ofrecen incentivos adecuados, se reconoce el trabajo de los empleados, se establecen objetivos realistas y el ambiente de trabajo es propicio para el desempeño laboral. Estos factores pueden contribuir positivamente a la motivación y satisfacción de los colaboradores, así como al éxito general de la organización.

### ***Análisis de los Resultados de la Variable Desempeño Laboral***

A continuación, se presentan los valores traducidos en porcentajes para mejor visualización en las siguientes figuras de la evaluación de Desempeño Laboral:

**Figura 6**

*Dimensión Productividad*



En los resultados presentados en la Figura 6, obtenidos de las encuestas a los empleados, la tendencia de respuesta "siempre" fue predominante en la mayoría de las preguntas. El análisis de la dimensión de productividad en la encuesta a empleados de Ecuadbeichi revela un panorama generalmente positivo, con una alta autoevaluación de los empleados en cuanto al cumplimiento de sus actividades laborales y la utilización efectiva del tiempo durante el horario de trabajo.

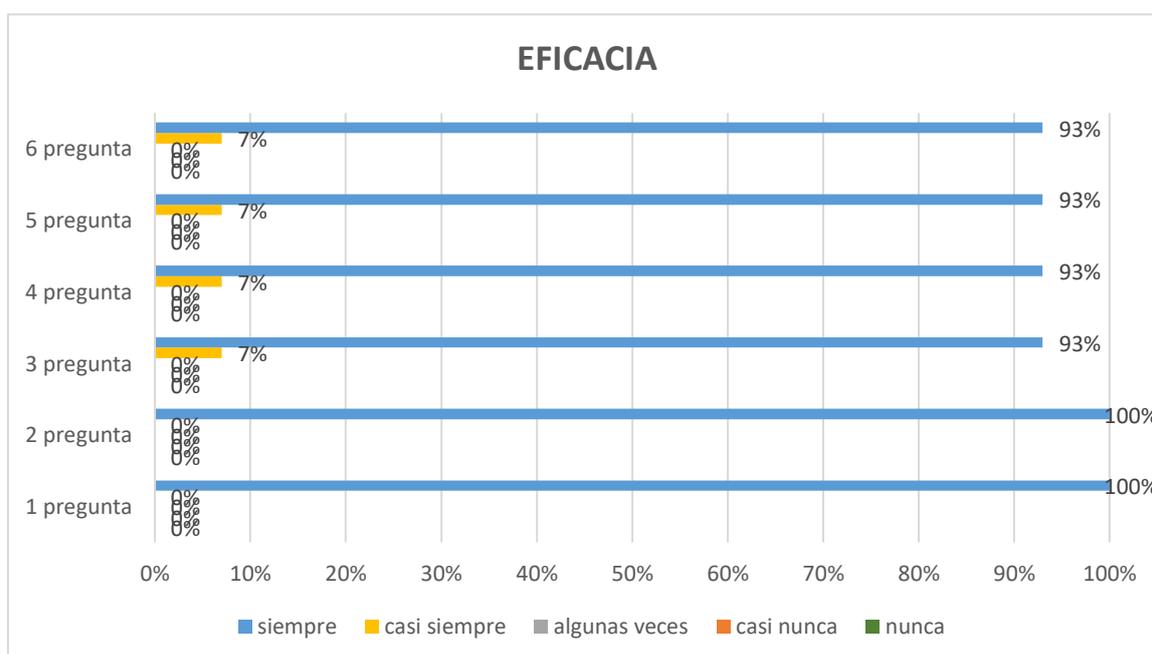
Esta alta autoevaluación sugiere un compromiso generalizado de los empleados para completar sus tareas asignadas de manera eficiente y aprovechar al máximo las horas de trabajo disponibles. Sin embargo, resulta preocupante el hecho de que todos los empleados reporten tener que rehacer el trabajo solicitado por su jefe o supervisor, lo que podría indicar posibles deficiencias en la comunicación de expectativas o en la claridad de las instrucciones. Además, aunque la mayoría de los empleados perciben que la empresa les brinda oportunidades de capacitación, un porcentaje significativo casi siempre no lo percibe de esta manera, lo que sugiere la necesidad de mejorar la

comunicación sobre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles y asegurarse de que los empleados estén al tanto de ellas.

Así, mientras que los empleados de Ecuadbeichi demuestran un alto grado de compromiso y eficiencia en su trabajo diario, existen áreas de mejora identificadas en términos de comunicación, claridad de expectativas y desarrollo profesional. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar medidas adicionales para mejorar la comunicación interna, garantizar la claridad en las instrucciones y promover activamente oportunidades de capacitación y desarrollo para los empleados, lo que podría contribuir a un aumento en la productividad y la satisfacción laboral a largo plazo.

**Figura 7**

*Dimensión Eficacia*



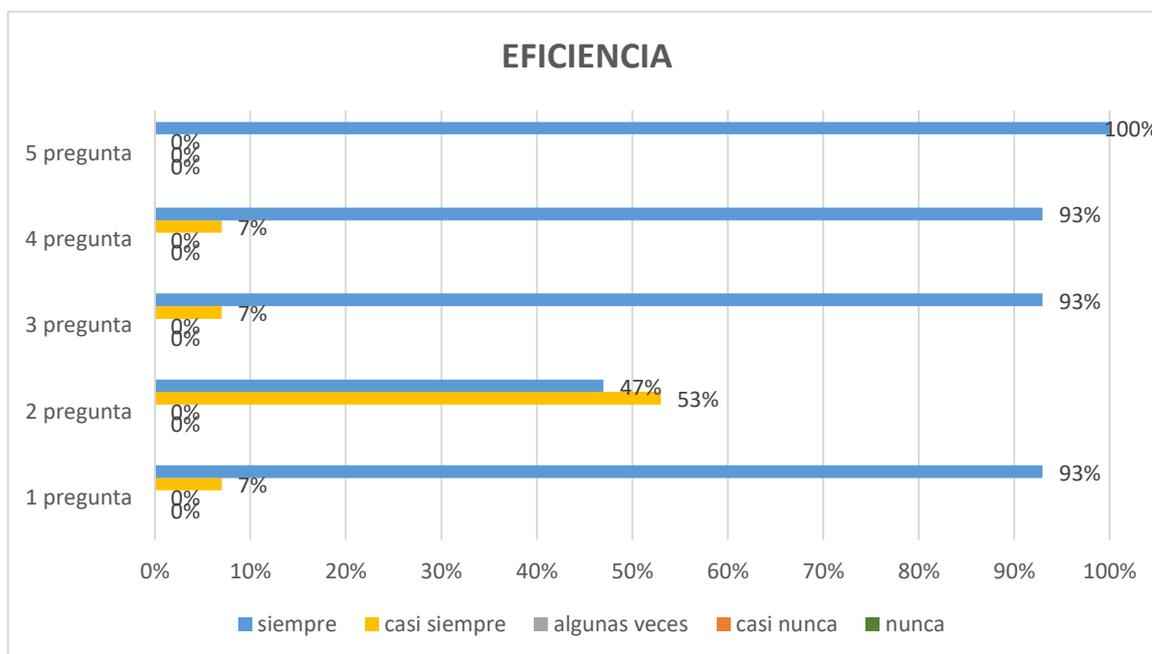
También en la Figura 7, se realiza el análisis de la dimensión eficacia en la encuesta a empleados de la empresa Ecuadbeichi la cual destaca aspectos relacionados con el cumplimiento de tiempos y la comunicación efectiva en el entorno laboral. Se destaca que la mayoría de los encuestados afirman “siempre” cumplir con los tiempos designados en sus actividades laborales, así como acoger y ejecutar las órdenes de trabajo de manera consistente. Además, la gran mayoría de los empleados reportan que los resultados de su trabajo siempre contribuyen a los objetivos de la empresa, lo que sugiere una alineación efectiva entre las tareas individuales y los objetivos

organizacionales. Asimismo, la mayoría de los empleados indican que siempre reciben sugerencias por parte de su jefe o supervisor para mejorar su trabajo, lo que demuestra un ambiente de trabajo colaborativo y de retroalimentación constructiva.

Por otro lado, aunque la gran mayoría de los empleados afirman siempre poder realizar su trabajo en menos tiempo y mantener reuniones de trabajo frecuentes para revisar los procedimientos de trabajo, existe un pequeño porcentaje que “casi siempre” lo percibe así. Esto podría indicar una posible oportunidad de mejora en la eficiencia operativa y la comunicación interna, donde la empresa podría buscar identificar y abordar las barreras que impiden una mayor optimización del tiempo y una mayor frecuencia en las reuniones de trabajo para revisar y mejorar los procedimientos laborales. En general, el análisis sugiere que Ecuadbeichi cuenta con un equipo altamente comprometido y eficaz en la realización de sus funciones, pero aún existen áreas de oportunidad para mejorar la eficiencia y la comunicación interna.

**Figura 8**

*Dimensión Eficiencia*



El análisis de la dimensión de eficiencia en la encuesta a empleados de la empresa Ecuadbeichi sugiere un alto nivel de alineación entre la responsabilidad y la capacidad profesional de los empleados. La mayoría de los encuestados afirman que “siempre” existe una interrelación y alineación entre estas dos variables, lo que indica un compromiso generalizado con sus responsabilidades y una capacidad profesional

adecuada para llevarlas a cabo de manera eficaz. Además, la mayoría de los empleados reportan que su nivel de liderazgo siempre les ayuda en su trabajo, lo que sugiere que cuentan con habilidades de liderazgo que les permiten desempeñarse de manera efectiva y motivar a sus equipos.

Por otro lado, aunque menos de la mitad de los empleados indican que su nivel de conocimiento técnico “siempre” les ayuda a desarrollarse eficientemente en su trabajo, la mayoría afirman que su nivel de adaptabilidad siempre les ayuda en su desarrollo laboral. Esto sugiere que, si bien el conocimiento técnico puede ser un área de mejora para algunos empleados, la capacidad de adaptación es una fortaleza comúnmente presente en el equipo. Además, el hecho de que el 100% de los empleados afirme colaborar con sus compañeros de trabajo indica un ambiente laboral colaborativo y un espíritu de trabajo en equipo que contribuye a la eficacia general de la empresa. En resumen, aunque existen áreas de mejora en términos de conocimiento técnico, la adaptabilidad y el liderazgo son puntos fuertes en el equipo de Ecuadbeichi, lo que contribuye a su eficacia en el desarrollo de las tareas laborales.

### **Análisis correlacional**

Los resultados obtenidos de las encuestas en la empresa Ecuadbeichi respaldan de manera significativa la hipótesis planteada en este estudio, que sostiene que el clima laboral incide en el desempeño de los colaboradores. La correlación entre las variables de estudio, clima laboral y desempeño laboral, revela patrones claros que sugieren una relación directa entre el ambiente laboral percibido y el rendimiento de los empleados.

En las respuestas obtenidas, se observa que cuando los colaboradores evalúan positivamente el clima laboral, indicando aspectos como la buena comunicación, la autonomía y la cooperación, existe una tendencia a calificar su desempeño laboral de manera más favorable. Por el contrario, cuando las percepciones sobre el clima laboral son negativas, las respuestas relacionadas con el desempeño laboral tienden a reflejar una evaluación menos positiva.

Este hallazgo tiene implicaciones significativas para el diseño de propuestas de mejora del clima laboral en la empresa Ecuadbeichi. Al identificar áreas específicas que impactan directamente en la percepción del clima laboral y, por ende, en el desempeño de los colaboradores, se pueden implementar estrategias específicas para fortalecer aspectos clave del ambiente laboral.

**Tabla 4***Estadísticas de la regresión*

<b>Estadísticas de la Regresión</b>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.803959259
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.646350491
R <sup>2</sup> ajustado	0.449878541
Error típico	0.046771246
Observaciones	15

En relación a los resultados presentados en la Tabla 4, se observa un coeficiente de correlación de 0.80, lo cual indica una asociación positiva y significativa entre las variables independientes y dependiente. Esta fuerte correlación sugiere una estrecha relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores. Por otro lado, el coeficiente de determinación presenta un valor de 0.646, lo que implica que el 64.6% de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser explicada por las variables relacionadas con el clima laboral. Este hallazgo apoya la hipótesis general de la investigación, que sostiene que el clima laboral **incide** en el desempeño de los empleados de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA. Sin embargo, para futuras investigaciones se sugiere considerar la inclusión de nuevas variables propuestas en el marco teórico, con el fin de mejorar la capacidad explicativa del modelo y profundizar en la comprensión de los factores que influyen en el desempeño laboral.

**Tabla 5***Análisis de varianza*

<b>Análisis de Varianza</b>					
	<b>Grados de Libertad</b>	<b>Suma de Cuadrados</b>	<b>Promedio de los Cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Valor Crítico de F</b>
Regresión	5	0.035982837	0.007196567	3.289785092	0.057784664
Residuos	9	0.019687945	0.002187549		
Total	14	0.055670782			

Acorde con la tabla 5 que aborda el análisis de varianza, se evidencia que la hipótesis alternativa planteada en la investigación se confirma como significativa al nivel de significancia del 10%. Esto se aprecia debido a que el valor crítico de 0.057 es menor que el nivel de significancia establecido del 10%. Esta constatación refleja la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas, a saber, el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados.

Sin embargo, es importante resaltar que, en caso de desear trabajar con un nivel de significancia más riguroso, como el del 5% o incluso inferior, la ecuación perdería su significación. Por lo tanto, sería necesario explorar otras variables o factores que puedan influir en la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, a fin de obtener una comprensión más completa y detallada de estos fenómenos.

**Tabla 6**

*Análisis de coeficientes*

<b>Coeficientes</b>	
Intercepción	0.290450848
COMUNICACIÓN	0.286621668
AUTONOMÍA	0.032277605
COOPERACIÓN	0.235371236
COHESIÓN	-0.054426272
MOTIVACIÓN	0.414957598

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 6, se expone la ecuación del modelo resultante de la presente investigación, la cual describe la relación entre el desempeño laboral y las variables independientes consideradas en el estudio. La ecuación se estructura de la siguiente manera: Desempeño laboral = 0.2904 + 0.2866 Comunicación + 0.0323 Autonomía + 0.2354 Cooperación + 0.0544 Cohesión + 0.4150 Motivación. Esta formulación permite entender cómo cada variable independiente contribuye al desempeño laboral de manera individual.

Al analizar detalladamente los coeficientes de regresión de las variables independientes, se observa que, por cada unidad de incremento en la variable de comunicación, el desempeño laboral aumentará en 0.2866 unidades.

Del mismo modo, se concluye que un incremento de una unidad en la variable de autonomía conlleva a un aumento de 0.0323 unidades en el desempeño laboral, y así sucesivamente con las demás variables independientes. Este análisis proporciona una visión clara y cuantitativa de cómo cada una de estas variables influye en el desempeño laboral, lo que puede ser de gran utilidad para la toma de decisiones en el ámbito organizacional y la implementación de estrategias de mejora.

**Tabla 7***Análisis de Variables independientes*

Variables Independientes	<i>p, value</i>	<i>Significativo</i>
COMUNICACIÓN	0.032615405	Se Acepta
AUTONOMÍA	0.529785301	Se Rechaza
COOPERACIÓN	0.062174513	Se Acepta
COHESIÓN	0.621104065	Se Rechaza
MOTIVACIÓN	0.128785442	Se Rechaza

*Nota:*  $p.value < \text{nivel de significancia } 0.10$

En la Tabla 7, los valores de probabilidad (p-values) ofrecen una valiosa información sobre la relevancia estadística de las variables independientes en el modelo de regresión. Destacan ciertos hallazgos significativos: se evidencia que tanto la variable de comunicación como la de cooperación muestran una significancia estadística para el modelo a un nivel de confianza del 10%. Este resultado indica que estas variables tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados. Por otro lado, las variables de autonomía y cohesión no logran alcanzar niveles de significancia estadística, lo que sugiere que su contribución al modelo es limitada o insignificante en términos de explicar la variabilidad en el desempeño laboral.

También llama la atención, que p-value menor a 0.10 sugiere que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables en estudio, lo que implica que es poco probable que el resultado observado se deba al azar.

Sin embargo, la variable de motivación, aunque presenta un p-value ligeramente superior al nivel de significancia establecido, se encuentra en una proximidad cercana al mismo. Este hallazgo sugiere que la motivación podría tener un impacto potencialmente relevante en el desempeño laboral, aunque no alcanza la significancia estadística a este nivel particular de análisis.

Por lo tanto, es crucial considerar la posibilidad de ampliar la muestra en futuras investigaciones para confirmar y validar estos resultados. En caso de corroborarse, sería fundamental explorar nuevas variables o enfoques metodológicos que puedan reemplazar a aquellas que no resultaron significativas, con el fin de mejorar la capacidad predictiva y explicativa del modelo de regresión propuesto. Este enfoque permitiría una comprensión más completa y precisa de los factores que influyen en el desempeño laboral, lo cual tendría importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones en el ámbito organizacional.

## **CAPÍTULO IV: PROPUESTA**

Propuesta de intervención para mejorar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.

### **Introducción**

El clima laboral en cualquier empresa es un factor determinante que influye directamente en la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los colaboradores. En el caso de Ecuadbeichi Cia. LTDA, una compañía comprometida con la excelencia y la innovación en su sector, es crucial garantizar un ambiente de trabajo saludable y motivador que impulse el desarrollo tanto individual como colectivo. En este contexto, se hace evidente la necesidad de abordar ciertas dimensiones fundamentales que han sido identificadas como áreas de mejora a partir del análisis de variables independientes. Estas dimensiones son la comunicación, la cooperación y la motivación, aspectos esenciales para promover la eficacia organizacional y el bienestar de los colaboradores.

### **Justificación**

El análisis de variables independientes en Ecuadbeichi Cia. LTDA ha revelado que las dimensiones de comunicación, cooperación y motivación requieren ser fortalecidas para mejorar el clima laboral y potenciar el desempeño de los colaboradores. La comunicación efectiva dentro de la organización es vital para evitar malentendidos, conflictos y promover un ambiente de trabajo transparente y colaborativo. Por otro lado, la cooperación entre equipos y departamentos es esencial para optimizar procesos, fomentar la innovación y alcanzar objetivos comunes de manera eficiente. Finalmente, la motivación individual es un factor determinante en el compromiso y la productividad de los colaboradores, influenciando directamente en su rendimiento y en la consecución de metas organizacionales.

Ante este panorama, se presenta una propuesta de intervención que busca implementar estrategias específicas orientadas a fortalecer las dimensiones de comunicación, cooperación y motivación en Ecuadbeichi Cia. LTDA. Estas estrategias estarán fundamentadas en la teoría organizacional y en la evidencia científica latinoamericana, con el objetivo de generar un impacto positivo en el clima laboral y en el desempeño de los colaboradores. La implementación de esta propuesta no solo beneficiará a los empleados de la empresa, sino que también contribuirá al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento de su posición competitiva en el mercado.

## **Objetivo**

Mejorar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de Ecuadbeichi Cia. LTDA. a través del fortalecimiento de las dimensiones de comunicación, cooperación y motivación, para impulsar el desarrollo individual y colectivo, aumentar la productividad y la competitividad de la empresa.

## **Fundamentación teórica de la Propuesta**

La presente propuesta de intervención se sustenta en un sólido marco teórico que avala la importancia de las dimensiones de comunicación, cooperación y motivación para el éxito organizacional. A continuación, se presentan algunos autores latinoamericanos que han realizado investigaciones relevantes en este ámbito:

Chiavenato (2004) destaca que la importancia de la comunicación efectiva como elemento clave para el desarrollo de un clima laboral positivo. El autor señala que una comunicación fluida entre la dirección y los colaboradores, así como entre los diferentes equipos de trabajo, permite fomentar la confianza, la colaboración y el compromiso.

Por otro lado, Daft (2006) analiza el papel fundamental de la cooperación en el logro de los objetivos organizacionales. El autor sostiene que el trabajo en equipo efectivo permite aprovechar las sinergias entre los colaboradores, potenciar la creatividad y mejorar la eficiencia en la resolución de problemas.

Herzberg (1968) identifica dos factores que influyen en la satisfacción laboral: factores higiénicos y factores motivacionales. Los factores higiénicos, como el salario y las condiciones de trabajo, son necesarios para evitar la insatisfacción, pero no son suficientes para motivar a los colaboradores. En cambio, los factores motivacionales, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y la responsabilidad, son los que realmente impulsan la motivación y el compromiso.

## **Estrategias**

Las estrategias para Mejorar el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de Ecuadbeichi Cia. LTDA son las siguientes:

### ***Dimensión: Comunicación***

**Objetivo.** Establecer canales de comunicación fluidos, transparentes y bidireccionales entre la dirección y los colaboradores para fomentar el intercambio de información, la participación activa y la construcción de confianza.

**Estrategias.** Implementar un canal de comunicación interno online: Crear una plataforma digital accesible a todos los colaboradores, donde se publique información relevante sobre la empresa, sus objetivos, estrategias, logros, noticias y eventos. Esta plataforma también permitirá a los colaboradores enviar sugerencias, comentarios y preguntas a la dirección de la empresa.

Realizar reuniones periódicas: Organizar reuniones periódicas entre la dirección y los colaboradores, al menos una vez al mes, para informar sobre el desempeño de la empresa, los avances en los proyectos, los cambios en las políticas y las oportunidades de desarrollo profesional. Estas reuniones también servirán como espacio para el diálogo y la retroalimentación entre la dirección y los colaboradores.

Establecer canales de comunicación bidireccionales: Implementar canales de comunicación bidireccionales que permitan a los colaboradores comunicarse con la dirección de manera directa y confidencial. Esto se puede lograr a través de buzones de sugerencias, encuestas de satisfacción laboral, entrevistas individuales con el departamento de recursos humanos o la creación de un comité de comunicación entre colaboradores y dirección.

### ***Dimensión: Cooperación***

**Objetivo.** Crear una cultura de trabajo en equipo y colaboración donde los diferentes departamentos y áreas de la empresa trabajen juntos de manera sinérgica para lograr objetivos comunes.

**Estrategias.** Implementar un sistema de trabajo en equipo basado en metodologías ágiles: Adoptar metodologías de trabajo ágiles, como Scrum o Kanban, para organizar el trabajo en proyectos, fomentar la comunicación y colaboración entre los miembros de los equipos, y entregar resultados de manera incremental.

Crear equipos de trabajo multidisciplinarios: Formar equipos de trabajo integrados por miembros de diferentes departamentos y áreas de la empresa, aprovechando la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias para potenciar la creatividad y la resolución de problemas.

Establecer objetivos comunes: Definir objetivos claros y medibles para cada equipo de trabajo, alineándolos con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto permitirá a los colaboradores enfocar sus esfuerzos en un propósito común y trabajar de manera colaborativa para alcanzarlo.

Promover la comunicación y colaboración entre equipos: Fomentar la comunicación y colaboración entre los diferentes equipos de trabajo a través de reuniones interdepartamentales, talleres de trabajo conjunto, eventos de integración y el uso de herramientas tecnológicas de colaboración.

Reconocer y premiar el trabajo en equipo: Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas para los equipos de trabajo que logren resultados sobresalientes a través del trabajo en equipo y la colaboración. Esto motivará a los colaboradores a trabajar juntos de manera efectiva y a alcanzar objetivos comunes.

#### ***Dimensión: Motivación***

**Objetivo.** Motivar a los colaboradores y premiar su desempeño individual y colectivo, reconociendo sus logros, contribuciones y compromiso con la empresa.

**Estrategias.** Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño: Implementar un sistema de evaluación del desempeño que permita evaluar de manera objetiva y justa el desempeño individual de cada colaborador, en función de sus responsabilidades, objetivos y competencias.

Establecer categorías de reconocimiento: Establecer diferentes categorías de reconocimiento, como colaborador del mes, equipo del trimestre, proyecto destacado o idea innovadora.

Ofrecer premios tangibles e intangibles: Ofrecer una variedad de premios tangibles e intangibles para reconocer a los colaboradores destacados. Los premios tangibles pueden incluir bonos salariales, vales de compra, regalos o viajes.

Celebrar los logros: Organizar eventos de celebración para reconocer los logros de los colaboradores individuales y de los equipos de trabajo. Estos eventos pueden incluir ceremonias de premiación, almuerzos o cenas de reconocimiento, o actividades de integración social.

#### **Plan de Acción**

El Plan de Acción para Mejorar el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de Ecuadbeichi Cia. LTDA. Tiene como objetivo principal poder mejorar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa a través del fortalecimiento de las dimensiones de comunicación, cooperación y motivación, para impulsar el desarrollo individual y colectivo, aumentar la productividad y la competitividad de la empresa como se muestra en la Tabla 8:

**Tabla 8***El Plan de Acción*

<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo</b>	<b>Recursos</b>	<b>Indicadores de Seguimiento</b>
Implementar un canal de comunicación interno online	Departamento de Recursos Humanos	2 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuesto para la adquisición de una plataforma de comunicación interna.</li> <li>Personal técnico para la implementación y configuración de la plataforma.</li> <li>Capacitación a los colaboradores en el uso de la plataforma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de usuarios activos en la plataforma de comunicación interna.</li> <li>Frecuencia de publicaciones y comentarios en la plataforma. - Nivel de satisfacción de los colaboradores con la plataforma.</li> </ul>
Realizar reuniones periódicas entre la dirección y los colaboradores	Dirección General	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorio o sala de reuniones.</li> <li>Material de presentación.</li> <li>Equipo de audio y video.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de colaboradores que asisten a las reuniones.</li> <li>Nivel de participación de los colaboradores en las reuniones.</li> <li>Nivel de satisfacción de los colaboradores con las reuniones.</li> </ul>
Establecer canales de comunicación bidireccionales	Departamento de Recursos Humanos	1 mes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzones de sugerencias.</li> <li>Encuestas de satisfacción laboral.</li> <li>Entrevistas individuales con los colaboradores.</li> <li>Comité de comunicación entre colaboradores y dirección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de sugerencias recibidas a través de los buzones.</li> <li>Tasa de respuesta a las sugerencias.</li> <li>Nivel de satisfacción de los colaboradores con los canales de comunicación bidireccionales.</li> </ul>
Implementar un sistema de trabajo en equipo basado en metodologías ágiles	Departamento de Recursos Humanos y Gerentes de Área	3 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación a los colaboradores en metodologías ágiles.</li> <li>Implementación de herramientas y software para la gestión de proyectos ágiles.</li> <li>Asesoría externa en la implementación de metodologías ágiles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de proyectos que se implementan utilizando metodologías ágiles.</li> <li>Nivel de satisfacción de los colaboradores con el sistema de trabajo en equipo.</li> <li>Impacto del sistema de trabajo en equipo en la productividad y la calidad del trabajo.</li> </ul>

Crear equipos de trabajo multidisciplinares	Gerentes de Área	1 mes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de las necesidades de cada proyecto o tarea.</li> <li>• Identificación de los colaboradores con las habilidades y conocimientos necesarios.</li> <li>• Formación de equipos de trabajo multidisciplinares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de equipos de trabajo multidisciplinares formados.</li> <li>• Nivel de diversidad de habilidades y conocimientos dentro de los equipos.</li> <li>• Impacto de los equipos multidisciplinares en la creatividad y la resolución de problemas.</li> </ul>
Establecer objetivos comunes para cada equipo de trabajo	Gerentes de Área y Líderes de Equipo	Continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición clara de los objetivos estratégicos de la empresa.</li> <li>• Alineación de los objetivos de cada equipo con los objetivos estratégicos de la empresa.</li> <li>• Comunicación efectiva de los objetivos a los colaboradores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de claridad y comprensión de los objetivos por parte de los colaboradores.</li> <li>• Grado de compromiso de los colaboradores con los objetivos.</li> <li>• Impacto de los objetivos comunes en la productividad y el logro de resultados.</li> </ul>
Promover la comunicación y colaboración entre equipos	Departamento de Recursos Humanos y Gerentes de Área	Continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones interdepartamentales.</li> <li>• Talleres de trabajo conjunto.</li> <li>• Eventos de integración social. - Herramientas tecnológicas de colaboración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuencia de comunicación y colaboración entre equipos.</li> <li>• Nivel de satisfacción de los colaboradores con la colaboración entre equipos.</li> <li>• Impacto de la colaboración entre equipos en la eficiencia y la sinergia.</li> </ul>
Reconocer y premiar el trabajo en equipo	Departamento de Recursos Humanos	Continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de reconocimiento y recompensas para los equipos de trabajo.</li> <li>• Premios tangibles e intangibles. - Celebración de los logros de los equipos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de equipos de trabajo reconocidos y premiados.</li> <li>• Nivel de motivación de los colaboradores por trabajar en equipo.</li> <li>• Impacto del reconocimiento y las recompensas en el trabajo en equipo y la colaboración.</li> </ul>
1. Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño:	Departamento de Recursos Humanos	2 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de trabajo para el diseño del sistema de evaluación.</li> <li>• Consultoría externa en evaluación del desempeño (opcional).</li> <li>• Software para la gestión del desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de evaluación del desempeño diseñado e implementado.</li> <li>• Nivel de aceptación del sistema de evaluación del desempeño por parte de los colaboradores.</li> <li>• Impacto del sistema de evaluación del desempeño en el rendimiento individual y colectivo.</li> </ul>

1.1 Definir los criterios de evaluación:	Departamento de Recursos Humanos	1 mes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de puestos de trabajo.</li> <li>• Definición de competencias clave para cada puesto.</li> <li>• Estándares de desempeño esperados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios de evaluación claros, específicos y medibles.</li> <li>• Alineación de los criterios de evaluación con los objetivos estratégicos de la empresa.</li> <li>• Nivel de comprensión de los criterios de evaluación por parte de los colaboradores.</li> </ul>
1.2 Implementar herramientas de evaluación:	Departamento de Recursos Humanos	1 mes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formularios de evaluación del desempeño. - Software para la gestión del desempeño. - Capacitación a los evaluadores en el uso de las herramientas de evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas de evaluación implementadas y utilizadas de manera efectiva.</li> <li>• Nivel de satisfacción de los colaboradores con las herramientas de evaluación.</li> <li>• Confiabilidad y validez de las evaluaciones del desempeño.</li> </ul>
1.3 Realizar evaluaciones periódicas:	Gerentes de Área y Líderes de Equipo	Semestral o Anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de formularios de evaluación del desempeño. - Entrevistas de evaluación individual. - Retroalimentación constructiva a los colaboradores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluaciones del desempeño realizadas de manera oportuna y completa.</li> <li>• Nivel de participación de los colaboradores en las evaluaciones.</li> <li>• Impacto de las evaluaciones en el desarrollo profesional de los colaboradores.</li> </ul>

## Presupuesto, Responsable, Periodicidad

Como se detalla en la Tabla 9 de presupuesto, responsable y periodicidad para la propuesta de intervención destinada a mejorar el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA., se asignarán recursos financieros específicos para llevar a cabo acciones concretas en las estrategias de Comunicación, Participación y Reconocimiento.

El presupuesto abarcará la implementación de programas de comunicación interna, eventos de participación activa de los empleados y sistemas formales de reconocimiento. El responsable de la ejecución de estas estrategias será un equipo multidisciplinario, encabezado por el departamento de Recursos Humanos, con apoyo de profesionales de comunicación y expertos en gestión del talento.

La periodicidad de las intervenciones será trimestral, permitiendo una evaluación continua de los resultados y ajustes o mejoras según sea necesario. Como se muestra en la Tabla 4, este enfoque estratégico y estructurado garantizará una implementación efectiva y sostenible de las intervenciones para fortalecer el clima laboral y elevar el desempeño de los colaboradores en Ecuadbeichi Cia. LTDA.

**Tabla 9**

*Presupuesto, responsable, periodicidad*

	Actividad	Descripción	Responsable	Costo Unitario	Cantidad	Costo Total	Periodicidad
Comunicación	Boletín informativo	Diseño, distribución y seguimiento	Recursos Humanos	\$50	15	\$ 750	Mensual
	Reuniones informativas	Convocatoria, logística y seguimiento	Gerencia	\$ 100	4	\$ 400	Trimestral
	Canal de comunicación interno	Plataforma digital y gestión	IT/Comunicaciones	\$ 1.000	1	\$ 1.000	Única
Cooperación	Encuestas de satisfacción	Diseño, aplicación y análisis	Consultor	\$ 1.500	2	\$ 3.000	Semestral
	Buzón de sugerencias	Implementación y seguimiento	Recursos Humanos	\$ 200	1	\$ 200	Única
	Comités de participación	Formación, capacitación y seguimiento	Gerencia/RRHH	\$ 500	2	\$ 1.000	Anual

<b>Motivación:</b>	Programa de incentivos	Diseño, implementación y seguimiento	Recursos Humanos	\$ 500	1	\$ 500	Mensual
	Premios al mejor desempeño	Categorías, selección y entrega	Gerencia/RRHH	\$ 1.000	2	\$ 2.000	Anual
	Reconocimiento público	Menciones, diplomas y/o premios	Gerencia/RRHH	\$ 100	15	\$ 1.500	Mensual

El Plan de Acción para Mejorar el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de Ecuadbeichi Cia. LTDA. es una herramienta fundamental para fortalecer la cultura organizacional, motivar a los colaboradores, aumentar la productividad y la competitividad de la empresa. Para su exitosa implementación, es importante contar con el compromiso de la dirección, la participación activa de los colaboradores y la asignación de los recursos necesarios.

Se espera que este Plan de Acción contribuya a crear un ambiente de trabajo positivo, estimulante y productivo donde los colaboradores se sientan valorados, comprometidos y motivados para alcanzar el éxito individual y colectivo de la empresa.

## CONCLUSIONES

La investigación realizada permitió profundizar en las teorías relacionadas con las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral. Dentro del extenso cuerpo teórico examinado, se destacaron especialmente las dimensiones de comunicación, autonomía, cooperación, cohesión y motivación como elementos cruciales que influyen en el ambiente laboral y, por ende, en el desempeño de los colaboradores. Además, se identificaron como factores clave para el éxito organizacional la productividad, eficacia y eficiencia. Estas teorías proporcionaron un marco sólido para comprender la interacción entre el clima laboral y el rendimiento del personal en la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.

Los resultados de investigaciones previamente analizados son similares a los obtenidos en este estudio, reforzando la importancia del clima laboral en el desempeño de los empleados. Específicamente, se encontró una correlación significativa entre un clima laboral positivo y un mayor rendimiento y productividad de los colaboradores. Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada y destacan la necesidad de gestionar el clima laboral de manera efectiva para optimizar los resultados organizacionales.

En este contexto, se propone una intervención que se centre en mejorar las dimensiones críticas identificadas. Es fundamental afianzar y profundizar la comunicación interna, la cooperación y la motivación como elementos clave para fomentar un ambiente laboral favorable y mejorar el desempeño del personal. Se sugiere implementar estrategias específicas, como programas de capacitación en habilidades de comunicación, fomento de la autonomía y trabajo en equipo, así como incentivos que promuevan la motivación y el compromiso del personal.

En resumen, la presente investigación subraya la importancia de gestionar el clima laboral como una estrategia fundamental para optimizar el desempeño laboral y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. La propuesta de intervención se presenta como una herramienta invaluable para alcanzar estos objetivos, abordando de manera sistemática y proactiva las áreas clave de mejora identificadas en este estudio.

## RECOMENDACIONES

Los resultados de esta investigación han demostrado que el clima laboral juega un papel fundamental en el desempeño de los colaboradores de Ecuadbeichi Cia. LTDA. Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por una buena comunicación, colaboración, motivación y liderazgo, conduce a una mayor productividad, compromiso y satisfacción por parte de los empleados. En este sentido, se formulan las siguientes recomendaciones para la empresa, con el objetivo de fortalecer el clima laboral y potenciar el rendimiento de sus colaboradores.

Es fundamental establecer canales de comunicación fluidos y transparentes que permitan a los colaboradores estar informados sobre los avances de la empresa, los objetivos estratégicos y las decisiones importantes. La implementación de una plataforma de comunicación interna, la realización de reuniones periódicas entre la dirección y los colaboradores, y el establecimiento de canales bidireccionales como buzones de sugerencias y encuestas de satisfacción, contribuirán a fomentar una cultura de comunicación abierta y honesta.

Las metodologías de trabajo en equipo ágiles, como Scrum o Kanban, pueden ser herramientas valiosas para organizar los proyectos, fomentar la comunicación y colaboración entre los miembros de los equipos, y entregar resultados de manera incremental. La creación de equipos multidisciplinarios, el establecimiento de objetivos comunes alineados con la estrategia de la empresa, y el reconocimiento y la premiación del trabajo en equipo, son elementos clave para fortalecer el trabajo colaborativo y potenciar la creatividad y la resolución de problemas.

Un programa de reconocimiento y recompensas bien diseñado puede ser un poderoso motivador para los colaboradores. La evaluación del desempeño, el establecimiento de categorías de reconocimiento con criterios específicos, la oferta de premios tangibles e intangibles atractivos, la comunicación efectiva del programa y la celebración de los logros de los colaboradores, son aspectos esenciales para crear un ambiente de motivación y reconocimiento en la empresa.

La inversión en la capacitación y el desarrollo profesional de los colaboradores es fundamental para mantenerlos actualizados, motivados y comprometidos con la empresa. La identificación de las necesidades de capacitación, el diseño e implementación de programas de capacitación relevantes, el fomento de la participación en cursos y talleres externos, la promoción del aprendizaje continuo y la

implementación de programas de mentoring, son estrategias clave para potenciar el crecimiento profesional de los colaboradores y fortalecer sus competencias.

En este sentido, se recomienda a la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA. la implementación de un plan integral de mejora del clima laboral que aborde las siguientes dimensiones:

- **Comunicación:** Fortalecer los canales de comunicación interna para fomentar el intercambio de información, la transparencia y la participación activa de los colaboradores.
- **Cooperación:** Implementar estrategias que promuevan el trabajo en equipo, la colaboración y el apoyo mutuo entre los colaboradores.
- **Motivación:** Establecer un sistema de reconocimiento y recompensas que valore los logros individuales y colectivos, y que brinde oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los colaboradores.

Además, se plantea promover un estilo de liderazgo participativo, inspirador y enfocado en el desarrollo del talento humano y garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables que contribuyan al bienestar físico y mental de los colaboradores.

La implementación de estas estrategias, junto con un seguimiento y evaluación constante del impacto en el clima laboral y el desempeño de los colaboradores, permitirá a la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA. crear un ambiente de trabajo positivo, estimulante y productivo donde los colaboradores se sientan valorados, comprometidos y motivados para alcanzar el éxito individual y colectivo de la organización.

## REFERENCIAS

- Adell, I. A., & Tello, J. E. E. (2017). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*, 65-77.
- Álvarez, B., Porraspita, D. A., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2 (Abril-Junio)), 147-158.
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Botello, C. M. S., Beltrán, B. M., & Cárdenas, T. (2021). *Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria*. 13(1), 283-289.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica. *Equidad y Desarrollo*, 29, 143-160. <https://doi.org/10.19052/ed.4172>
- Chiang, M. M., & San Martín, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 05-16.
- Dávila, R. C., & Agüero, V. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú; Motivation and job satisfaction in employee performance in organizations in the city of Lima, Peru. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), 219-233.
- Del Ángel, E. M., Fernández, C. A., Santes, M. C., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Espinoza, R., Ramos, O. M. del C., Espinoza, M. A., & Asca, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83.
- Fernández, J., Vicente, I. D., Palacín, C., Alegre, R. M., Boixadòs, A., Chagas, E., Parra, B., Torralba, J. M., & Tabueña, M. C. (2012). Bioética y trabajo social: Los trabajadores sociales ante la autodeterminación de los colectivos más vulnerables y sus familias. *Revista de Bioética y Derecho*, 24, 44-60. <https://doi.org/10.4321/S1886-58872012000100005>

- Flores, D. G., & Garcia, N. A. (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay—Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), Article 4. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7327](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7327)
- Franco, J. A., Loor, A. V., & Villafuerte, S. A. (2022). Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral del Personal, Caso: Unidad de Higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 361-371.
- García, J. R., & Sánchez, P. A. (2020). Diseño teórico de la investigación: Instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 31(6), 159-170. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- García, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- García, V., Llorens, F., & Verdu, A. (2008). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation. *British Journal of Management*, 19, 299-319. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00547.x>
- Gómez, I., & Ricardo, R. (2012). Cultura organizacional: Aproximación sectorial en Bogotá. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 20(2), 19-41. <https://doi.org/10.18359/rfce.2162>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.
- Iglesias, L. ourdes, & Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería.*, 34(1), 197-209.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- León, L. L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*. 16(4), 15-32.
- Loor, D. T. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí-. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.23857/dc.v3i3.611>

- Luna, O. Y., Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). *EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE EMPLEADOS DE LOS DISTRITOS COSTEÑOS DE EDUCACIÓN EN EL ECUADOR*.
- Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.
- Mendoza, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: Estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Mendoza, M. R., & Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. 15(1), 118-134.
- Meza, E. (2017). *ANÁLISIS EN LA PERCEPCIÓN DEL GÉNERO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL SECTOR INDUSTRIAL - MEXICO*.
- Noboa, J. G., Barrera, G. J., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Obando, J. E., Sotolongo, M., & Pino, E. M. V.-G. del. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Ingeniería Industrial*, XL(2), 136-147.
- Olaz, Á. (2013). *EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE*. 3(56), 1-35.
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
- Ripollés, J., Martínez Zarzoso, I., & Alguacil Marí, M. T. (2020). *Ejercicios y casos prácticos con datos de corte transversal para la iniciación a la econometría*. Servei de Comunicació i Publicacions. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=859353>

- Rodelo, J. C., López, N. A., & Gómez, R. Y. C. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), Article 103. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Rugel, J. L., Esteves, Z. I., & Tamariz, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Salas, A. F., Orbegoso, C. V., & Salazar, M. H. (2018). AUTONOMÍA DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA. *Apuntes Universitarios*, 8.
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU*, 13(1 (Enero-Junio)), 101-122.
- Schneider, B., White, S., & Paul, M. (1998). Linking Service Climate and Customer Perceptions of Service Quality: Test of a Causal Model. *The Journal of applied psychology*, 83, 150-163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.150>
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Domino de las Ciencias*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tomás, G. E., & Mamani, O. (2021). Clima organizacional y estrés en los alumnos de educación secundaria de una I. E. PNP. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(18), 556-571. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i18.196>
- Turiño, C., Cañizares, O., & Sarasa, N. (2012). *Necesidades de aprendizaje gerenciales en jefes de departamentos docentes de la sede central*. 5(1), 69-76.

## APÉNDICE 1

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL – DESEMPEÑO LABORAL

Edad: ..... Sexo: .....

Cargo/ocupación: ..... Años de servicio: .....

#### INSTRUCCIONES:

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el clima organizacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>EVALUACIÓN CLIMA LABORAL</b>						
<b>COMUNICACIÓN</b>						
1	¿En su ambiente laboral, se lleva bien con sus compañeros?	0	1	2	3	4
2	¿La comunicación con la gerencia es buena?	0	1	2	3	4
3	¿La empresa fomenta la comunicación con el personal administrativo?	0	1	2	3	4
4	¿El orden jerárquico le permite una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	0	1	2	3	4
<b>AUTONOMÍA</b>						
5	¿Puede cambiar o tomar decisiones en sus tareas, actividad o procedimientos de su trabajo?	0	1	2	3	4
6	¿Se siente responsable por sus funciones?	0	1	2	3	4
7	¿El tiempo que dedica a cada una de sus funciones es suficiente para cumplir con los objetivos?	0	1	2	3	4
8	¿El orden jerárquico le permite solucionar los problemas laborales?	0	1	2	3	4
<b>COOPERACIÓN</b>						
9	¿En la red de mercados y plazas, el personal administrativo puede acudir a la gerencia en caso de problemas?	0	1	2	3	4

10	¿Es fácil la conformación de equipos de trabajo?	0	1	2	3	4
11	¿La presión laboral es mínima y llevadera?	0	1	2	3	4
<b>COHESIÓN</b>						
12	¿En la empresa, el personal administrativo posee oportunidades de desarrollo profesional?	0	1	2	3	4
13	¿La gerencia o directivos explican las decisiones e instrucciones que les dan?	0	1	2	3	4
14	¿En la empresa, los incentivos están presentes frecuentemente?	0	1	2	3	4
<b>MOTIVACIÓN</b>						
15	¿Su lugar de trabajo le ofrece incentivos necesarios?	0	1	2	3	4
16	¿Usted recibe reconocimiento económico o social por su labor?					
17	¿Los objetivos son realizables y alcanzables?					
18	¿El ambiente laboral es óptimo para su desempeño laboral?					
19	¿Le recompensan de alguna forma por el trabajo bien ejecutado?					
<b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
1	¿Cumple con sus actividades laborales?	0	1	2	3	4
2	¿Aprovecha el tiempo dentro su horario de trabajo?	0	1	2	3	4
3	¿Cumple con los objetivos laborales?	0	1	2	3	4
4	¿Sus compañeros de trabajo le piden ayuda para realizar su trabajo?	0	1	2	3	4
5	¿Tiene que rehacer el trabajo solicitado por su jefe o supervisor?	0	1	2	3	4
6	¿La empresa le brinda oportunidades para capacitarse en su trabajo?	0	1	2	3	4
<b>EFICACIA</b>						

7	¿Cumple con los tiempos designados en su actividad laboral?	0	1	2	3	4
8	¿Acoge y ejecuta las órdenes de trabajo?	0	1	2	3	4
9	¿Los resultados de su trabajo aportan a los objetivos?	0	1	2	3	4
10	¿Podría realizar su trabajo en menos tiempo?	0	1	2	3	4
11	¿Recibe sugerencias por parte de su jefe o supervisor para mejorar su trabajo?	0	1	2	3	4
12	¿Mantiene reuniones de trabajo frecuentes para revisar los procedimientos de trabajo?	0	1	2	3	4
<b><i>EFICIENCIA LABORAL</i></b>						
13	¿Su responsabilidad y su capacidad profesional se interrelacionan y se alinean?	0	1	2	3	4
14	¿Su nivel de conocimiento técnico le ayuda a desarrollarse eficientemente en su trabajo?					
15	¿Su nivel de liderazgo le ayuda en su trabajo?					
16	¿Su nivel de adaptabilidad le ayuda desarrollarse de forma laboral?					
17	¿Colabora con sus compañeros de trabajo?					

## APÉNDICE 2

### CORREO DE AUTORIZACIÓN PARA USO CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL – DESEMPEÑO LABORAL

**De:** Ariana Gabriela Baño Almeida <ariana.r14@outlook.com>  
**Enviado:** Monday, September 25, 2023 11:44:29 PM  
**Para:** Cristhian Jose Martillo Pillasagua <cristhian.martillo@cu.ucsg.edu.ec>  
**Asunto:** Re: AUTORIZACIÓN USO DE CUESTIONARIO DE TESIS

Estimado CPA. Cristhian Martínez,

Con un saludo cordial y el deseo de éxito en el desarrollo de su tesis, agradezco su petición y **AUTORIZO** el uso del cuestionario de mi trabajo de titulación "Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato". Con la única condición de que en el encabezado de cada cuestionario se cite la fuente, es decir, mi nombre (Ing. Ariana Gabriela Baño Almeida, Mg.) y se haga alusión a que fue realizada por una posgradista de la Universidad Técnica de Ambato.

Con especial consideración.

Ariana Baño Almeida

Buenas tardes,  
Ing. Ariana Gabriela Baño Almeida,

Le saluda Cristhian Martillo estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, estamos en proceso de realización de tesis con mi compañero Marco Sandoval, para la maestría de Gestión del Talento Humano, queremos hacer uso de su cuestionario de su tesis Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato. Por favor ayúdenos autorizando el uso del cuestionario.

De antemano le quedamos muy agradecidos por su atención y valiosa ayuda.

Saludos cordiales,

CPA. Cristhian Martillo  
Cell. 0992905698



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, Martillo Pillasagua Cristhian José, con C.C: # 0951502376 y Sandoval Salazar Marco Antonio con C.C: # 0704414127 autores del trabajo de titulación: *Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.* 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.- Autorizamos 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, 30 de abril del 2024

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Martillo Pillasagua Cristhian José

C.C: 0951502376

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Sandoval Salazar Marco Antonio

C.C: 0704414127

**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Análisis de la Incidencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA.		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Martillo Pillasagua, Cristhian José Sandoval Salazar, Marco Antonio		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Bajaña Villagómez, Yanina Shegia Camacho Villagómez, Freddy Ronalde		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gestión del Talento Humano		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magister en Gestión del Talento Humano		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	30 de abril del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	76
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Clima, cultura, cambio y desarrollo organizacional		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Clima laboral, desempeño, colaboradores, empresa, intervención, comunicación, motivación		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	<p>La investigación "Análisis de la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA." se centra en examinar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento del personal, un tema de gran relevancia en el ámbito empresarial contemporáneo. Los objetivos delineados buscan evaluar el clima laboral actual, identificar los factores determinantes del mismo y analizar su influencia en el desempeño de los colaboradores. La empresa Ecuadbeichi Cia. LTDA. se presenta como el sujeto de estudio, restringiendo el alcance de la investigación al personal empleado en la misma. Para alcanzar estos objetivos, se adopta un enfoque cuantitativo con un proceso deductivo para analizar las variables que incorporan encuesta a los empleados de la empresa, y un análisis estadístico, con el fin de obtener una comprensión de la situación. Los resultados obtenidos resaltan la estrecha relación entre un clima laboral favorable y un rendimiento superior, enfatizando la importancia de la comunicación interna, la colaboración entre equipos y la motivación individual. En base a estas conclusiones, se formula una intervención dirigida a mejorar estos aspectos cruciales. Dentro de las sugerencias de intervención se incluyen estrategias específicas como establecer canales de comunicación efectivos, promover un ambiente de colaboración y reconocimiento, así como ofrecer incentivos que estimulen la motivación y el compromiso del personal. En resumen, la investigación no solo identifica la influencia del clima laboral en el rendimiento, sino que también presenta una propuesta concreta de intervención para promover una cultura organizacional más saludable y productiva.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0992905698 / 0998268507	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:cristhianj.cmp@gmail.com">cristhianj.cmp@gmail.com</a> / <a href="mailto:zuco1995@hotmail.com">zuco1995@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Bustos Goya, Zoila Rosa		
	<b>Teléfono:</b> 0992410481		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec">zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec</a>		

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

**Nº. DE REGISTRO (en base a datos):**

**Nº. DE CLASIFICACIÓN:**

**DIRECCIÓN URL (tesis en la web):**