



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Empresas.

TEMA DE PROYECTO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO
PRODUCTIVO EN EL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA “LA HUERTA”

S.A.S, 2023

AUTORA:

LCDA. MARITZA LUXILA ALVAREZ ALVAREZ

DIRECTORA:

ING. BETTY BEATRIZ GONZÁLEZ OSORIO PhD

QUEVEDO-ECUADOR

2024



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Empresas.

TEMA DE PROYECTO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO
PRODUCTIVO EN EL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA “LA HUERTA”

S.A.S, 2023

AUTORA:

LCDA. MARITZA LUXILA ALVAREZ ALVAREZ

DIRECTORA:

ING. BETTY BEATRIZ GONZÁLEZ OSORIO PhD

QUEVEDO-ECUADOR

2024

CERTIFICACIÓN.

CERTIFICACIÓN.

Ing. Betty Gonzalez Osorio, PhD, asesora del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas.

CERTIFICA

Que la LCDA. MARITZA LUXILA ALVAREZ ALVAREZ, ha cumplido con la elaboración del Trabajo de Investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO EN EL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S. 2023**, el mismo que ha revisado en todos sus componentes por lo que se encuentra apto para la presentación y aprobación ante el mismo organismo respectivo.

Quevedo, junio del 2024



ING. BETTY BEATRIZ GONZÁLEZ OSORIO PhD

DIRECTORA

AUTORÍA.

AUTORÍA.

Yo, MARITZA LUXILA ALVAREZ ALVAREZ, por medio de la presente certifico que el proyecto de investigación denominado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO EN EL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S, 2023”**, declaro que los datos contenidos en el mismo, son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Para constancia de lo aquí certificado suscribo la presente en Quevedo, a los 24 días del mes de marzo del 2024.

Alvare Maritza

LCDA. MARITZA LUXILA ALVAREZ ALVAREZ

AUTORA

DEDICATORIA.

El proyecto de investigación realizado va dedicado en primer lugar a nuestro padre celestial por brindarme muchas oportunidades en el transcurso de mi vida académica, inteligencia, sabiduría y sobre todo por guiar cada uno de mis pasos en el transcurso de cada etapa. En segundo lugar, a mis padres señor Wilfrido y señora Maritza, hermanos Jonnóly, Douglas, Emily por ser esas personas que me brindan su apoyo incondicional, sacrificio, aporte para que yo cumpla y haga realidad cada uno de mis objetivos porque creen y confían en mí, a mis abuelos y tío desde lo más alto por impulsarme siempre, mi mejor amiga Lisette, mis colegas y compañeras de algunos años de Pregrado Licenciadas: Yuleysi, María y Eva.

Demás familiares por siempre alentarme estar pendiente durante el proceso vivido por desearme siempre lo mejor, mis docentes de la primaria, secundaria, tercero y cuarto nivel que de todas las formas posibles aportaron en cada etapa durante mi formación académica brindándome conocimientos que me ayudaron a ser quien soy hoy en día, a mi equipo de trabajo y demás compañeros de aula.

Lcda. Maritza Luxila Alvarez Alvarez

AGRADECIMIENTO.

Siempre viviré agradecida con nuestro creador por todas las oportunidades que me ha brindado en el transcurso de la vida, por darme salud y existencia, por permitirme llegar a estas instancias, por las pruebas y aprendizajes obtenidos sobre todo por concederme realizar este trabajo y terminarlo con el mayor de los éxitos.

A mis padres Sr. Wilfrido Alvarez y Sra. Maritza Alvarez por siempre cuidarme, apoyarme, enseñarme valores desde mi niñez hasta el día de hoy, por impulsarme a ser cada día mejor persona gracias por nunca soltarme. Mis hermanos Jonnóly Alvarez, Douglas Alvarez, Emily Alvarez por ver en mí un ejemplo, a pesar de ser menores de una u otra manera han aportado para verme lograr con éxito cada meta planteada por creer, confiar en mí, admirarme y siempre apoyarme. A la Senescyt por esta gran oportunidad y ayudarme a hacer realidad un sueño más, hacerme crecer y enriquecerme de conocimientos que me ayudan como profesional que abrirán muchas puertas laborales e infinitas oportunidades.

Gracias a mis ángeles abuelito Ambrosio, abuelita Lucila, tío Alfredo que me cuidan, guían, protegen y fortalecen desde el cielo por ustedes me hice más fuerte y por ustedes soy la mujer que soy porque siempre me inculcaron valores para hacer una buena mujer, ayudar a quienes más lo necesitan y manteniendo la humildad.

Mi amada UTQ infinitos agradecimientos por abrirme sus puertas una vez más por verme llorar, reír y sobre todo por permitirme llegar a la meta final, por todo lo bonito que viví en el tiempo que duró esta hermosa aventura espero que se me den más oportunidades en

mi institución adorada. A mis queridos docentes desde la primaria, secundaria, tercer y cuarto nivel demás instituciones que abrieron sus puertas para recibirme y brindarme lo mejor tales como: conocimientos, enseñanzas, tiempo compartido y las amistades que nacieron en cada una de ellas que me durarán toda la vida. Mi mejor amiga, abuelita, tías por ser fieles y creer siempre en mí, por celebrar cada logro obtenido, por sus sabios consejos.

Licenciada María Cansing la que me motivó a postular por aquella beca logrando el beneficio juntas en paralelos distintos, pero manteniendo siempre la amistad, por cada viaje a clases juntas y apoyo desde siempre. Licenciada Yuleysi Mera por estar pendiente en cada momento por conservar nuestra maravillosa amistad, Licenciada Eva Mendoza por su bella amistad, por su consideración hacia mí y respeto de siempre. Amigas/os (colegas) con los que empecé el proceso a pesar de estar en cursos diferentes siempre existió el compañerismo, amistad y apoyo entre los unos a los otros. A todos y cada uno de los docentes que aportaron de una u otra manera conocimientos, consejos, valores y amistades que perdurarán toda la vida. Familia y amistades mi gratitud por creer siempre en mí.

Lcda. Maritza Luxila Alvarez Alvarez

PRÓLOGO.

PRÓLOGO.

La presente investigación permite sumergirnos en un momento decisivo donde las dinámicas empresariales crecen de manera acelerada cada una de las demandas del mercado requieren mayor eficiencia también de la adaptabilidad. Es necesario comprender y tramitar porque el Clima Organizacional se puede convertir en un dominante imperativo que garantiza la sostenibilidad y alcanzar el éxito en un futuro en los próximos años la empresa “La Huerta” S.A.S.

Este trabajo investigativo se refiere a cada una de las interacciones que existen entre el clima organizacional y rendimiento productivo del Recurso Humano, de acuerdo a las conexiones que pueden existir entre la percepción del entorno laboral que los rodea tales como: motivación, compromiso y la producción de los empleados. Por medio de cada una de las páginas que contiene este trabajo investigativo se invita a los lectores a explorar, descubrir y reflexionar e iniciar un viaje sobre cada uno de los hallazgos obtenidos.

De acuerdo a los análisis de todo lo investigado existe un absoluto respaldo de los datos empíricos obtenidos de las encuestas realizadas a los empleados de la empresa, cuya investigación requiere y aspira muchos aspectos entre ellos: diagnosticar la situación actual por la que se vive a diario, realizar recomendaciones prácticas y estratégicas que puedan ser cumplidas o gestionadas de manera efectiva en cuanto al Clima Organizacional, en ciertas áreas del Talento Humano.



Econ. Juan Carlos Ortega Mendez
Gerente

RESUMEN.

El objetivo fue identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el desarrollo productivo sostenible de la empresa “La Huerta” S.A.S. los resultados muestran una magnífica interdependencia del recurso humano mantienen comunicación abierta, respeto mutuo, trabajo en equipo efectivo y un ambiente laboral saludable que contribuyen significativamente en aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Fue necesario el uso de tipos de investigación tales como: de campo que permitió ver la situación actual en la que se encontraba la empresa, investigación descriptiva, documental, correlacional y explicativa también se utilizó métodos, para la construcción de la metodología del objeto de investigación encontramos una población y muestra pequeña ya que la empresa es muy pequeña y tiene pocos empleados por esa razón se utilizaron las técnicas de observación y censo mismo que se realizó mediante Google forms mediante la escala de Likert. Este tipo de ambiente promueve al sentido de pertenencia y colaboración resultando una mayor productividad y eficiencia en cada una de las operaciones que realiza la empresa se estableció la cultura corporativa, liderazgo, políticas de Recurso Humano, comunicación interna, y relaciones interpersonales siendo el impacto en la ética, moral, motivación y productividad de los empleados. También se identificó áreas de fortalezas y de mejora que deben fomentarse que requieren la atención necesaria. La productividad del recurso humano ha demostrado ser un factor determinante en rentabilidad, competitividad y crecimiento de la empresa, las fortalezas destacan la eficiencia del compromiso del equipo de trabajo, capacidad de adaptación ante los desafíos cambiantes del entorno empresarial.

Palabras claves: Ambiente de trabajo, Eficiencia, Eficacia, Talento Humano, Trabajo en Equipo.

ABSTRACT.

The objective was to identify the relationship that exists between the Organizational Climate and the sustainable productive development of the company “La Huerta” S.A.S. The results show a magnificent interdependence of human resources, maintaining open communication, mutual respect, effective teamwork and a healthy work environment that contribute significantly to increasing the motivation, commitment and satisfaction of employees. It was necessary to use types of research such as: field research that allowed us to see the current situation in which the company was, descriptive, documentary, correlational and explanatory research, methods were also used to construct the methodology of the research object. We found a small population and sample since the company is very small and has few employees. For that reason, observation and census techniques were used, which was carried out using Google forms using the Likert scale. This type of environment promotes a sense of belonging and collaboration, resulting in greater productivity and efficiency in each of the operations carried out by the company. The corporate culture, leadership, Human Resource policies, internal communication, and interpersonal relationships were established, with the impact on the ethics, morals, motivation and productivity of employees. Areas of strength and improvement that need to be encouraged and that require the necessary attention were also identified. The productivity of human resources has proven to be a determining factor in profitability, competitiveness and growth of the company, the strengths highlight the efficiency of the commitment of the work team, the ability to adapt to the changing challenges of the business environment.

Keywords: Work environment, Efficiency, Effectiveness, Human Talent, Teamwork.

ÍNDICE.

CERTIFICACIÓN.....	iv
AUTORÍA.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
PRÓLOGO.....	ix
RESUMEN....	x
ABSTRACT.....	xii
ÍNDICE.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xviii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xix
INTRODUCCIÓN.....	xx
CAPÍTULO I.....	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.	2
1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA.....	4
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.3.1. Problema General.....	4
1.3.2. Problemas Derivados.....	5
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.5. OBJETIVOS.....	6
1.5.1. Objetivo General.....	6
1.5.2. Objetivos Específicos.....	6

1.6.	JUSTIFICACIÓN.	7
CAPÍTULO II		9
MARCO TEÓRICO.		9
2.1.	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.	10
2.1.1.	Trabajo.	10
2.1.2.	Organización.	11
2.1.3.	Empresas.	12
2.1.4.	Clima Organizacional.	13
2.1.5.	Desarrollo Organizacional.	14
2.1.6.	Ambiente Organizacional.	15
2.1.7.	Estructura Organizacional.	17
2.1.8.	Satisfacción Laboral.	18
2.1.9.	Recurso Humano.	19
2.1.10.	Administración De Recurso Humano.	20
2.1.11.	Productividad.	22
2.2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.	23
2.2.1.	Clima Organizacional.	23
2.2.1.1.	<i>¿Qué es el Clima Organizacional?</i>	23
2.2.1.2.	<i>Importancia del Clima Organizacional.</i>	25
2.2.1.3.	<i>Características del Clima Organizacional.</i>	26
2.2.1.4.	<i>Factores que inciden en el Clima Organizacional.</i>	29
2.2.2.1.	<i>¿Qué es rendimiento productivo?</i>	31
2.2.2.2.	<i>Importancia del rendimiento productivo.</i>	32
2.2.3.	Talento Humano/ Recurso Humano.	34

2.2.3.1. <i>¿Qué es el Talento Humano?</i>	34
2.2.3.2. <i>Importancia del Talento Humano.</i>	35
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	37
2.3.1. Disposiciones fundamentales.....	37
2.3.2. Del contrato individual de trabajo.	38
2.3.3. De las obligaciones del empleador y del trabajador.	40
2.3.4. De las fiestas cívicas.	48
2.3.5. De las remuneraciones y sus garantías.	48
CAPÍTULO III	50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	51
3.1.1. Investigación de campo.	51
3.1.2. Investigación descriptiva.	51
3.1.3. Investigación documental.	52
3.1.4. Investigación correlacional.	53
3.1.5. Investigación explicativa.	53
3.2. MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	54
3.2.1. Método inductivo.....	54
3.2.2. Método analítico.	54
3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN. .	55
3.4. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.	56
3.4.1. Observación.	56
3.4.2. Censo..	56
3.5. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO.	57

3.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	57
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	58
CAPÍTULO IV	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	51
4.1.1.1. <i>Discusión del objetivo 1.</i>	70
4.1.2. Factores que contribuyen en la variabilidad, desempeño laboral y fluctuaciones en la productividad de la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.	72
4.1.2.1. <i>Discusión del objetivo 2.</i>	74
4.1.3. Principales estrategias del desempeño en el Recurso Humano para mejorar el rendimiento productivo en la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.	76
4.1.3.1. <i>Discusión del objetivo 3.</i>	82
CAPÍTULO V	85
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
5.1. CONCLUSIONES.	86
5.2. RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	90
ANEXOS.....	100
Anexo 1. Documento de compilatio.	101
Anexo 2. Cuestionario de preguntas para encuesta a los empleados de la empresa. “LA HUERTA” S.A.S.	102
Anexo 3. Comprobante del Google Forms.	111
Anexo 4. Fotos de la Empresa “La Huerta” S.A.S.	112
Anexo 5. Solicitud al Gerente General de la Empresa “LA HUERTA” S.A.S.	114

Anexo 6. Solicitud al Gerente General de la Empresa “La Huerta” S.A.S, para que emita el certificado de haber finalizado la investigación.....	115
Anexo 7. Certificado emitido por el Gerente General de la Empresa “La Huerta” S.A.S, de haber finalizado la investigación.....	116

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1.	Personal de la empresa.....	55
Tabla 2.	Estadísticas de fiabilidad.	60
Tabla 3.	Estadísticas de total de modelo.	61

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1.	Ubicación de la empresa “La Huerta” S.A.S.	3
Figura 2.	Circuito de Interacciones del clima Organizacional.	25
Figura 3.	Ciclo del Clima Organizacional.....	29
Figura 4.	Género.....	62
Figura 5.	Edad.	63
Figura 6.	Estado civil.	64
Figura 7.	Nivel académico.	65
Figura 8.	Ambiente laboral en la empresa “LA HUERTA” S.A.S.	66
Figura 9.	Aspectos que contribuyen en la satisfacción de los empleados.....	67
Figura 10.	Factores de destrezas en el equipo de trabajo.	68
Figura 11.	Herramientas de comunicación.....	69
Figura 12.	Alternativas de mejoramiento en el Clima Organizacional.	70
Figura 13.	Indicadores y factores de la productividad.	72
Figura 14.	Factores de la variabilidad y fluctuaciones de la productividad.....	73
Figura 15.	Factores del desempeño laboral y productividad de la empresa.....	74
Figura 16.	Sugerencias de corrección en las Gestiones de Recurso Humano.....	76
Figura 17.	Dendrograma de variables (vinculación entre grupos).....	77
Figura 18.	Factores que involucran condiciones laborales en la empresa.	78
Figura 19.	Adecuada contratación de Recurso Humano.	79
Figura 20.	Capacidad del Recurso Humano.....	80
Figura 21.	Motivos por los que labora en la empresa.	81
Figura 22.	Criterios de contribución y desempeño laboral.	82

INTRODUCCIÓN.

Es necesario partir desde una breve descripción del Clima Organizacional que es considerado como aquel resultado y factor necesario dentro de una organización porque a través de sus mejoras continuas se pueden obtener magníficos resultados que permiten y ayudan a maximizar el rendimiento productivo en el Recurso Humano de la empresa, que a su vez suma en el mejoramiento del ambiente laboral para tener buena relación con sus jefes o superiores. Por ello, es necesario contar con una propuesta e implementación de nuevas brillantes ideas que ayuden en la potencialización para así obtener positivos resultados que sumen y aporten a la organización.

Si se obtiene un adecuado clima organizacional aquel ayudará a que mejore la conducta de cada uno de sus integrantes para que sus miembros alcancen y obtengan satisfacción notoria en el ámbito laboral. Por esta notoria razón el trabajo investigativo tiene como finalidad identificar el clima organizacional y su impacto en el rendimiento productivo en el recurso humano de la Empresa “La Huerta” S.A.S para ofrecer alternativas que permitan el mejoramiento del rendimiento productivo para que este aporte en el desarrollo de cada actividad laboral planteada con eficiencia y eficacia.

Los empleados y quienes conforman la empresa “La Huerta” S.A.S, han detectado ciertos cambios relevantes en cuanto a la productividad y rendimiento de la empresa, misma que se relaciona directamente con el clima organizacional; por ende, es necesario determinar los aspectos que influyen o afectan el ambiente laboral de la organización y el grado de satisfacción de quienes laboran en ella. A su vez es importante determinar cada una de las áreas de mejora y diseñar estrategias que ayuden a promover un clima laboral

adecuado, aumento en la motivación y el total compromiso de cada uno de los empleados que potencien el desempeño que contribuyan para que la empresa alcance el éxito.

En lo que corresponde al **Capítulo uno** del trabajo desarrollado se encuentra primeramente el Marco contextual de la investigación se encuentra derivado en: Ubicación y contextualización del problema, Situación actual del problema, el problema de investigación donde se desarrolló la pregunta general y las específicas, delimitación de la problemática, Objetivos General y Específicos y finalmente la Justificación del porque se realizó este trabajo. Este apartado explica todo lo que se luego se debe realizar por ejemplo el problema y a su vez da solución inmediata.

En el **Capítulo dos** se encuentra el Marco Teórico donde han sido detallados puntos como: Fundamentación conceptual donde se ubican términos con definiciones o también conceptos relacionados con el tema de estudio, en lo que corresponde la fundamentación teórica se analizan teorías donde se citan diferentes autores con criterios distintos, fundamentación legal es aquí donde se acuden a fuentes y bases legales que permiten la sustentación de la investigación planteada. De acuerdo a este apartado se buscan los términos y temas que nacen de cada variable con ello se desglosan más términos que ayudan en la resolución de la investigación.

Por otra parte en el **Capítulo tres** se desarrolló la metodología de la investigación que ayuda a obtener mejores datos e informaciones que el trabajo requiere entre ellos tenemos los siguientes puntos a emplearse: tipo de investigación, métodos que se utilizaron durante la realización de la investigación, construcción metodológica del objeto de

investigación misma donde se tomó en cuenta a los empleados de la empresa, técnicas generadas durante la investigación, instrumentos de la indagación, también es necesario la elaboración del marco teórico, por otra parte recolectar información, por último se tiene el procesamiento y análisis de los mecanismos que se utilizaron para obtener información.

Seguido está el **Capítulo cuatro**, se encarga de mostrar cada uno de los análisis de los resultados obtenidos de la investigación realizada es aquí donde se determina la problemática encontrada.

Finalmente tenemos el **Capítulo cinco**, donde se describen y redactan las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación realizado.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.

“El Clima Laboral no lo hace la empresa,
lo hace principalmente El jefe”.

David Fischman.

1.1.UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

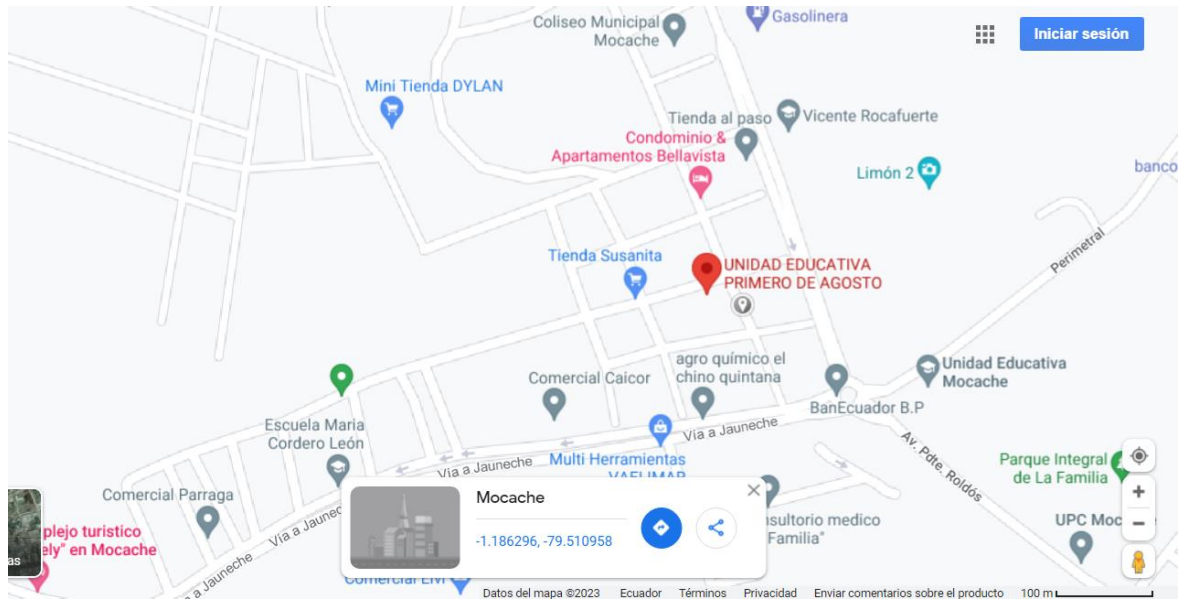
Nuestro país cuenta con un número notorio de organizaciones que se mantienen en el mercado manejando sistemas rígidos donde todos buscan alcanzar el éxito y triunfo organizacional; es decir, buscan ganar y con ello arrastran más carga de trabajo, generando mucha responsabilidad para sus colaboradores. Siendo esto el principio y conllevando a desencadenar insatisfacción laboral, clima organizacional, incumplimiento de cada una de las tareas otorgadas, a su vez no aceptación en el puesto de trabajo propuesto. A esto se le adiciona la falta de control de la persona sobre el trabajo, mucha demanda que excede demasiado a su equipo de trabajo y a esto sumarle la ausencia de apoyo de sus superiores y compañeros de trabajo.

El cantón Mocache perteneciente a la Provincia de Los Ríos es considerado como el Paraíso Escondido por sus encantos, turismo y comidas típicas que ofrece. Por esta razón, el principal problema se sitúa al momento de tomar decisiones porque no contar con un adecuado ambiente o clima organizacional hace que existan o aumenten los inconvenientes que afectan directamente en el desarrollo productivo sostenible de la empresa. Esta problemática nace desde la falta o ausencia de un ambiente sano al 100%, también por la insatisfacción de los empleados; por ende, se requiere y es indispensable trabajar en ello.

La Empresa “La Huerta” S.A.S, se encuentra ubicada en el cantón Mocache, provincia de Los Ríos- Ecuador (figura 1), la misma que se encuentra legalmente constituida, la conforman agricultores que pertenecen a la Provincia de Los Ríos. Esta empresa se dedica a la producción y fabricación de chocolates con estándares de calidad alta en pureza y sabor. Los chocolates son elaborados con cacao nacional fino de aroma. Cabe recalcar

que la materia prima es entregada por agricultores de la misma localidad y ellos llevan un adecuado manejo agronómico de manera orgánica, sin pesticidas, con ello, aseguran que su producto es de buena y alta calidad.

Figura 1. Ubicación de la empresa “La Huerta” S.A.S.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Sus propietarios realizan el proceso adecuado de pos cosecha tales como fermentación, secado, y selección de semilla. Para el grupo de “La Huerta” S.A.S, es importante la salud de sus clientes/consumidores; por ello, sus chocolates son bajos en azúcar, bajo en grasa, libre de conservantes, saborizantes y aditivos. Ofrece variedades en sabores y contenido de chocolates tales como: pasta de cacao 100% 50 y 90 gramos, chocolate semidulce al 75% 50 y 90 gramos, chocolate de ajonjolí 50 y 90 gramos, chocolate con maní 50 y 90 gramos.

Actualmente las empresas a nivel mundial realizan sus trabajos de manera continua con el objetivo de alcanzar y cumplir con todo el proceso sistemático en lo que corresponde el rendimiento productivo en el recurso humano de manera eficiente y eficaz. Hoy en día, la relación organizacional ha sufrido variaciones por no decir cambios muy notorios donde se han generado conceptos de flexibilidad en el trabajo trayendo consigo nuevas maneras de trabajar en las empresas donde afecta principalmente a quienes laboran y conforman las organizaciones donde sus responsabilidades han aumentado mucho más y ya no son normales.

1.2.SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA.

La empresa “La Huerta” S.A.S, tiene más de un año desarrollando sus actividades, elaborando y fabricando sus productos con buenos resultados, a su vez brindando un buen servicio y atención a cada uno de sus clientes, pero cabe mencionar que quienes conforman la empresa y equipo de trabajo se han visto afectados porque su ambiente de trabajo no se encuentra en buenas condiciones poco a poco el clima laboral se está debilitando y esto surge por algunos factores como: baja organización para desarrollar las actividades, recargo de tareas laborales, débil empoderamiento en la población de su localidad y la reducción de sus recursos económicos, mismo que afectan y hacen que exista el problema antes mencionado por ello se pretende dar solución o aportar en el mejoramiento.

1.3.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. Problema General.

Los antecedentes presentados conllevan a plantear la interrogante general:

¿Cómo el Clima Organizacional afecta el rendimiento productivo en el Recurso Humano en la Empresa “La Huerta” S.A.S, 2023?

1.3.2. Problemas Derivados.

- ¿Cuál es el actual clima organizacional con el que cuenta la Empresa “La Huerta” S.A.S, 2023?
- ¿De qué manera los factores contribuyen en la variabilidad, desempeño laboral y fluctuaciones en la productividad de la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023?
- ¿De qué manera impactan las estrategias del desempeño en el Recurso Humano para mejorar el rendimiento productivo en la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023?

1.4.DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

Campo: Desarrollo económico y social en el área de influencia de la UTEQ, administración pública, innovación y emprendimiento, estrategias financieras para el desarrollo empresarial

Área: Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho/ Ciencias Sociales y del comportamiento/Educación Comercial y Administración/Derecho

Línea: Administración, comercio, economía, finanzas y turismo

Lugar: Mocache-Ecuador

Tiempo: 28 de noviembre del 2023 al 13 de marzo del 2024

1.5. OBJETIVOS.

1.5.1. Objetivo General.

Demostrar el Clima Organizacional y su impacto en el rendimiento productivo en el Recurso Humano en la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- Reconocer el actual clima organizacional con el que cuenta la Empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.
- Analizar los factores que contribuyen en la variabilidad, desempeño laboral y fluctuaciones en la productividad de la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.
- Seleccionar las principales estrategias del desempeño en el Recurso Humano para mejorar el rendimiento productivo en la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.

1.6.JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación se enfocó directamente en el Clima Organizacional que existe en la Empresa “La Huerta” S.A.S, de acuerdo aquello se pudo observar que la manera de convivir y trabajar entre los colaboradores no surge adecuadamente y su desenvolvimiento no es como se espera en cuanto se vincula con el rendimiento productivo que existe en el recurso humano. Contar con un adecuado Clima Organizacional le permite a toda empresa alcanzar el éxito en cada una de sus actividades desarrolladas, ayudando así posicionarse en el mercado.

Esta investigación trae consigo múltiples beneficios de manera general con los resultados que se pueden obtener, misma que permitirá implementar mejores medidas, a su vez nuevas y buenas estrategias que ayuden a los colaboradores y el equipo de trabajo para que queden satisfecho con el nuevo clima organizacional; es decir, que sea mejor. Con ello, el rendimiento productivo de los colaboradores en la empresa mejorará y sumará más puntos favorables. Con cada uno de los criterios manifestados se justifica que es de vital importancia para la empresa “La Huerta” S.A.S, que sus colaboradores se llenen de empoderamiento para que con ello exista una mejor comunicación entre ellos.

El personal que conforma la organización es el recurso más valioso e importante dentro de la empresa, para brindar un adecuado ambiente en el trabajo se debe considerar como una inversión a largo plazo que será recompensado en dicho tiempo, esto ayudará a que su equipo de trabajo se encuentre motivado todo el tiempo posible para que ellos puedan asumir cada una de sus responsabilidades con el oportuno compromiso. Mediante el trabajo investigativo se pudo determinar que es necesario realizar un censo ya que la

empresa cuenta con pocos trabajadores y otros son trabajadores por temporadas cuando hay alta demanda del producto.

Para finalizar cabe mencionar que el planteamiento de este trabajo investigativo es identificar el clima organizacional que existe en la empresa y su impacto en el rendimiento productivo en el Recurso Humano para que así vayan muy bien orientados y focalizadas a dar soluciones para que no se vea afectado la productividad que ofrece el Recurso Humano en la organización. Este trabajo investigativo también se desarrolló pensando en el trabajo que realiza el ser humano, cabe recalcar que el contar con un buen clima organizacional es de mucha importancia porque contribuye y a la vez facilita aprovechar al máximo el potencial de los colaboradores e implementar herramientas de trabajo para obtener un aumento de la productividad en la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

“La confianza... Prospera en la honestidad, el honor, en el carácter sagrado de las obligaciones, sobre la protección y la fidelidad desinteresada en el rendimiento. Sin ellos no puede vivir”.

Franklin D. Roosevelt.

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.

2.1.1. Trabajo.

Son los quehaceres de la vida donde se puede ganar para sustentar la vida por realizar alguna actividad por la que se recibe un pago, oficio, profesión donde es necesario realizar prácticas. También son aquellas actividades laborales que puede realizar una persona dentro de una organización o empresa, por la que recibe una recompensa monetaria, es decir un pago por sumar objetivos de la producción de bienes o servicios donde espera obtener u alcanzar los excelentes resultados, a su vez se puede considerar como una ocupación o empleo donde desempeña su esfuerzo de manera física o mental que ayudará en el crecimiento de la organización (Luis & Mayo, 2022).

Son aquellas situaciones básicas que están vinculadas con el entorno en el que trabajan, el cual se caracteriza por el desempeño laboral que es dependiente de cada actividad realizada por la que se recibe un pago monetario de acuerdo al rol y actividad realizada. También se manipula y establece de acuerdo a las leyes existentes sobre el código de trabajo, cuya finalidad es prevenir los riesgos laborales que se puedan presentar en el departamento de talento humano dicho que juega un papel importante a su vez se encarga de proteger y cuidar a los colaboradores de la organización (Quispe Rosales & Antezana Miguel, 2021).

Se conceptualiza como un derecho y deber social y un derecho económico donde el personal utiliza principios que se basan verdaderamente en la economía. Es aquí donde el gobierno establece normas y leyes que se deben cumplir donde la garantía consiste en el digno y considerable respeto hacia quienes tienen reconocimientos o buena fama por

realizar bien su trabajo, por esta razón el estado les brinda salarios y gratificaciones justas que ayudan a alegrar al trabajador y así su desempeño laboral sea mejor cada vez y sirva de ejemplo para el resto de colaboradores (Atencio González et al., 2020).

2.1.2. Organización.

Es aquella que se produjo directamente para satisfacer las necesidades que se pueden presentar y para mejorar la vida del ser humano lo que se puede hacer por medio de bienes o servicios donde esperan lograr cada uno de sus objetivos y fines que van coordinadas y estructuradas con varios enfoques que tienen perspectivas que cumplen un propósito importante. El tamaño de la organización varía de acuerdo al número de personas que forman parte de ella dependiendo de cada una de las actividades realizadas en el entorno que los rodeen (Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022).

Es aquella entidad que sigue diferentes etapas y procesos de la administración, busca lograr y cumplir cada uno de sus objetivos y metas establecidas. También la define como aquel proceso que nace de la mezcla de distintos trabajos elaborados por los individuos o grupos donde es necesario cumplir con el cumplimiento, asimismo es necesaria la eficiencia y eficacia de forma positiva para la organización donde se debe manejar con planificación y coordinación adecuada, oportuna en conjunto con la responsabilidad donde es importante que exista una excelente comunicación (García-Rubiano & Forero-Aponte, 2020).

Aquella entidad o una estructura la cual está compuesta por personas, recursos y procesos diseñados, donde se coordina cada uno de ellos para alcanzar los objetivos específicos,

aquello puede variar de acuerdo al tamaño y alcance empresarial, instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, instituciones educativas, entre otras. Es necesario demostrar los aprendizajes que se obtienen cuando hacen diferentes actividades, detección de problemas y la solución inmediata, también la identificación de oportunidades que deben de ser aprovechadas. Se pueden adaptar a los cambios mediante los procesos realizados para la ejecución de un nuevo proyecto donde se utiliza la innovación y creación (Chóez López & Vélez Mendoza, 2021).

2.1.3. Empresas.

(Arguello Pazmiño et al., 2020), define como aquella organización o entidad que produce, comercializa o presta ya sea bienes o servicios con la finalidad de obtener beneficios e ingresos. Estas realizan sus operaciones en diferentes sectores. Mismas que plantean misiones que pueden concluir u formar las demandas que pueden existir donde también buscan hacer realidad cada uno de los objetivos planteados. Se puede adaptar a los cambios ocasionados mediante los procesos realizados para ejecutar un nuevo proyecto donde es necesario utilizar la innovación y creación para que todo sume en la organización.

Es aquel grupo de una a más personas que se organizan en conjunto con más personas donde su fin es prestar u ofrecer ya sean bienes o servicios del cual esperan obtener beneficios económicos; es decir, dan algo a cambio del dinero, también se las ingenian de una u otra forma para cumplir con cada uno de sus obligaciones por aquello esperan recibir una buena recompensa monetaria. Es una entidad donde sus trabajadores se

encargan de ofrecer bienes o productos que satisfacen necesidades de sus compradores o clientelas (Villasana Arreguín et al., 2021).

Es lo mismo que referirse a una organización porque se encarga de brindar o prestar bienes o servicios que se dan por medio de la demanda de sus clientes por lo que obtienen beneficios económicos, cuyo fin es cumplir con cada uno de sus objetivos planteados, siendo necesaria e importante la responsabilidad. Cabe recalcar que una empresa está conformada por un conjunto o partes que están interrelacionadas ya sea de forma directa e indirecta para conseguir y hacer realidad cada uno de sus finalidades que es obtener un buen proceso de transformación (Baque et al., 2020).

2.1.4. Clima Organizacional.

Es aquella cualidad o característica que es propia y que se da en el ambiente laboral que les permite a quienes forman parte del equipo de trabajo de la empresa con un buen ambiente laboral se puedan desenvolver fácilmente. También permite experimentar sentimientos positivos que vienen de ellos y se da en su lugar de trabajo los alcances y compromisos que poseen, a su vez se puede decir que puede transmitir felicidad en el lugar de trabajo, aquí también se manifiestan valores, actitudes, expectativas que se comparten entre todos y cada uno de los miembros del equipo de colaboradores de la empresa (Gonzáles Vásquez et al., 2021).

Aquel medio que conlleva a alcanzar el éxito en dicha organización que por medio de métodos permite conocer la relación que existe en diferentes criterios. También es considerado como aquella descripción individual tanto del marco social como del

contextual en la cual participan personas que tienen de alguna forma que ver con la organización, por medio de un estudio de la satisfacción laboral que puede existir dentro del clima organizacional permitirá evaluar la situación que existe entre todos, su manera de trabajar y organizarse juega un papel muy importante, así como también el recurso humano de la empresa (Maraza Vilcanqui et al., 2022).

Aquel desarrollo eficiente de cada organización donde los miembros pueden variar de acuerdo al ambiente que posee la empresa, el cual está constituido por procesos de interacción que influyen en las actividades desarrolladas. También se considera como el ambiente propio emocional que existe en una organización que influye en la actitud, comportamiento y bienestar de los empleados, este puede afectar su compromiso, satisfacción, motivación y desempeño laboral, interacción social por esa razón el clima organizacional es considerado como el resultado de perspectivas según la experiencia y vivencia que puede producir un individuo donde pueden influir actitudes y conductas (Blanco López et al., 2020).

2.1.5. Desarrollo Organizacional.

Es un enfoque y a la vez el campo de estudio dentro de la gestión, tarea y psicología organizacional la cual se centra en mejorar el rendimiento y la eficacia de las empresas de quienes forman parte de sí misma, también se realizan cambios a través de la planificación y desarrollo de las personas, en el rendimiento colectivo del equipo de trabajo que puede existir en la organización. También se centra en investigar y mejorar la forma de trabajo de cada individuo para renovar el proceso empleado, vela el bienestar de su equipo para crecer y mejorar en cuanto es el mercado (Bueno Rubiales, 2020).

El desarrollo organizacional no es más que el proceso que se planifica y manera continua donde se busca ser más eficiente para que la organización se desempeñe de una manera más efectiva para que los cambios en la estructura no presenten afectaciones en la organización, técnicas realizadas y por realizar, cultura organizaciones y sus tácticas. Podemos destacar que es importante porque existen varias razones que se consideran como claves la adecuación al cambio ya que las empresas siempre se enfrentan de manera constante cambios en el entorno que les rodea como por ejemplo los cambios y avances tecnológicos, en el mercado, ordenaciones gubernamentales y las demandas de sus compradores (Rios & Bardales, 2022).

Es aquel enfoque consecuente que se encarga de la búsqueda para mejorar su eficiencia y que surja una buena adaptabilidad en la organización para que sea de gran ayuda durante la aplicación de estrategias, técnicas, programas diseñados principalmente para mejorar las relaciones interpersonales que existen en cada proceso de la empresa. Donde su objetivo es mejorar la capacidad del desarrollo organizacional para adaptarse a los cambios ser más eficiente y obtener un ambiente laboral sano y saludable para aumentar su producción. Es el enfoque estratégico que busca fortalecer la organización de manera conjunta para promover cambios positivos para alcanzar cada una de sus metas y objetivos en un plazo determinado (Vasquez Ponce et al., 2021).

2.1.6. Ambiente Organizacional.

Es aquel ambiente que se vincula directamente con quienes conforman la empresa y que se dedica a realizar sus actividades de manera desarrolladas e inmediatas esto no quiere

decir que solo se pueden dar en aquellos espacios físicos, sino que se pueden dar entre otros tipos de sitios, esto sucede entre compañeros de trabajo, también con sus jefes. Es el conjunto de fuerzas que rodean a la organización, la fuerza puede delimitar o colaborar en el acceso de la organización a los recursos, es decir; que el ambiente no sólo ofrece oportunidades a las organizaciones, sino que también les plantea amenazas de cierta manera si su ambiente laboral no es el adecuado (Topa Cantisano, 2022).

Es el entorno social u emocional en cada una de las actividades ya sea física donde se consideran las diferentes culturas de la empresa, las relaciones entre ellos; el liderazgo que existe en la empresa, el clima organizacional. Si existe un mal clima esto puede afectar directamente en la productividad de la empresa también incide mucho en la satisfacción de cada empleado porque se desequilibra como tal. Como elementos de la cultura organizacional tenemos la identificación de la organización: la misión, visión y valores culturales de la empresa; sistemas de control vigilancia que está sucediendo en la empresa; estructura de poder tomar buenas decisiones; los símbolos: es aquí donde se elaboran diseños; por último, rito y tradiciones verifica todo lo ocurrido durante el proceso (Moscoso Paucarchuco & Villafuerte Quiroz, 2021).

El ambiente organizacional es el entorno en el que quienes forman parte de la empresa realizan cada una de sus actividades a diario donde es necesario incluir la cultura, la estructura, los valores, las políticas, los procedimientos y las interacciones que tienen los dirigentes con cada uno de los empleados de la empresa. Este también abarca o engloba las condiciones físicas, sociales y psicológicas que rodean a los individuos que trabajan en la empresa donde se toman en cuenta sus conductas, actitudes y cada uno de sus

desempeños laborales, estos compendios también son componentes que impactan en las instrucciones, desarrollo y avance que ha surgido en la empresa, es decir, en cada proceso o avance logrado (Hasang Moran et al., 2022).

2.1.7. Estructura Organizacional.

La estructura organizacional es el marco o el diseño que se encarga de definir como se debe de organizar la empresa o institución, surgen cambios con el tiempo por otra parte la organización debe de ser capaz de adaptarse y responder a los cambios de manera efectiva. Considerado también como el conjunto de formas en las que se divide el trabajo en distintas tareas, al mismo tiempo se consigue que todas estén coordinadas para alcanzar un fin. Es importante para los empleados porque influye en sus roles, en los compañeros, supervisores, entre otros el estudio del mismo que permite evaluar y comprender diversos factores (Lema-Jiménez et al., 2021).

La estructura organizacional es el marco o esquema que define aquella manera en la que están dispuestos los componentes entre sí con aquellos roles, responsabilidades, jerarquías, comunicación y toma de decisiones donde deben de seguir un orden , también se dividen para así alcanzar cada uno de sus límites y sus objetivos planteados que han sido diseñados, agrupados de acuerdo a las actividades en conjunto con los recursos de la organización donde es necesario dividir el trabajo que va a realizarse de manera organizada, coordinada que a su vez gestionan cada uno de los elementos fundamentales que permiten obtener eficiencia y eficacia (Blanco Ariza et al., 2020).

Es el diseño formal en el que se agrupan y coordinan las actividades, recursos dentro de la empresa donde es importante tener claros cada uno de los roles y responsabilidades. Aquellas jerarquías que forman parte de las organizaciones que ayuda a los empleados a comprender cada una de sus tareas, ayudan a la estructura organizacional a facilitar la coordinación para la contribución que puedan generarse entre los diferentes departamentos, poder tomar decisiones de manera efectiva para brindar soluciones inmediatas a cada uno de sus problemas, adaptabilidad y resistencia para que la organización se pueda ajustar y reorganizarse para enfrentar cada uno de los desafíos que se les presente y así aprovechar cada una de las oportunidades (Banda Izeta et al., 2020).

2.1.8. Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral es el nivel de emoción mismo que puede ser positivo o placentero, el colaborador se puede sentir satisfecho o feliz con el clima laboral que cuentan en la empresa. Esto se puede dar o se vincula directamente con el sueldo o salario, recompensa por su buen trabajo realizado, es decir una compensación, oportunidades que le brindan en la empresa que trabaja, convivencia con sus compañeros de tareas y de institución donde se puede verificar el rendimiento que aporta en la organización que están ligadas a cada una de sus habilidades y empeño individual en lo correspondiente a su experiencia laboral (Olaz Capitán & Ortiz, 2022).

La satisfacción laboral es aquel que se encarga de comprender las variables que se vinculan con la eficiencia de la organización, el compromiso con la organización, la rotación que puede existir, el ausentismo de ciertos factores y también el desempeño de cada uno de los individuos que conforman la empresa. También se puede definir como la

diferencia que recibe el colaborador por sus actividades desarrolladas por las cuales recibe un pago monetario. El clima organizacional se relaciona directamente con los estados exaltados y positivos que surgen para agradar básicamente en la experiencia laboral (Burgos-Briones, 2022).

La satisfacción son los sentimientos que pueden experimentar los trabajadores y el aspecto importante en la vida de cada uno de los individuos; respecto al trabajo y a diferentes aspectos del trabajo y a su vez es el puntaje que se logra a través de respuestas obtenidas. Se relaciona directamente con la captación de talento, productividad y rendimiento. También es el grado en que los empleados se sienten contentos y felices con su trabajo y su entorno laboral aquello implica la evaluación de los factores de la naturaleza del trabajo (Juana Patlan Perez., 2023).

2.1.9. Recurso Humano.

Recurso Humano es aquel departamento del área que se considera como aquel concepto que tiene dominio en cada una de las organizaciones, por esta razón que es la causa y situación que se manifiesta claramente esto va depender de la cultura que exista en cada una de las estructuras donde tenga algún tipo de amparo la cultura organizacional, también depende de la situación de los elementos con los que puede contar en todo momento, es una herramienta que sirve de mucho en la empresa y sobre todo es importante por el rol que cumple y desempeña en ella (Céliz-Córtez & Torres-Panduro, 2022).

Es aquel donde el trabajador se siente totalmente comprometido con la organización porque es uno de los pilares fundamentales para que la empresa haga realidad cada uno de sus objetivos corporativos planteados para sentirse satisfecho con la labor realizada. También es el encargado de apoyar y desarrollar las capacidades de cada colaborador que integra la empresa y también se encarga de verificar que cada una de las tareas se desarrollen adecuadamente para así lograr identificar ciertos aspectos de mejora que respalden cada una de las actividades con toda la validez necesaria, aquella herramienta que genera un buen proceso de acuerdo a las perspectivas que espera el personal de la empresa (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019).

Recurso Humano como aquel grupo de personas que conforman la empresa a su vez es el recurso que permite alcanzar cada uno de sus objetivos en las diferentes áreas y departamentos. Es el departamento el cual realiza diferentes procesos donde encuentra, selecciona, recluta y capacita a su personal; es decir, a quienes conforman la empresa. Es necesario que la organización cuente con un buen personal apto y calificado durante el cual reciben remuneración, es necesario que cuenten con un alto conocimiento que les ayuden de manera positiva a la empresa (Fernández, 2023).

2.1.10. Administración De Recurso Humano.

Es aquella práctica de las políticas que son necesarias para así manejar asuntos que tienen un vínculo con las relaciones personales da las funciones de la gerencia donde se realizan actividades tales como: reclutamiento, evaluaciones, remuneraciones, capacitaciones al personal de la empresa donde es de importancia ofrecer un ambiente sano y seguro que se establezca de acuerdo a lo establecido por el código del trabajo donde se establece

primeramente la ética y el trato justo que se le debe de ofrecer a la empresa y a quienes forman parte de ella. Es necesario analizar cada lugar de trabajo para así buscar y contratar las personas adecuadas de acuerdo a cada una de las necesidades presentadas (Alvarenga Mártir et al., 2020).

La administración de Recurso Humano son aquellas políticas y prácticas que se consideran y son necesarias para el manejo de aquellas cuestiones que están vinculadas con las relaciones personales que permiten la mejora en las aportaciones que se realizan en desarrollo productivo de cada persona que colabora o trabaja en la empresa. También se encarga de enfrentar cada desafío que se le puede presentar en la parte histórica de la empresa esto puede ser de la parte externa u interna donde se poden originar varios cambios o variaciones, pueden beneficiar en la realización de cada una de sus metas u objetivos planteados que se esperan ejecutar y ponerlos en marcha (Leal Rendón, 2021).

Al momento de administrar a un individuo o más personas involucra la preocupación de factores tales como: el ambiente que conforma a su gentío, la percepción, vitalidad, conocimiento, capacidad de cada una de las acciones y a su vez la pro acción. La función sufre variaciones en los cambios que surgen y se dan por el impacto de los avances tecnológicos y globalización en los contextos que se desenvuelven en la empresa. Es la encargada de ayudar a adquirir un alto nivel de cada trabajador para establecer las relaciones entre dirigentes y empleados para que exista un buen clima que brinden satisfacción laboral donde su desempeño laboral suma muchísimo en la calidad y mejoramiento de la organización (Guerrero Bejarano Mgs Jorge Izaguirre Olmedo Mgs

Julio Méndez Bravo Mgs María Rosa Wright Garzón Patricia Hidalgo Albuja et al., 2021).

2.1.11. Productividad.

Es aquella correlación que puede existir entre la producción y el uso óptimo de aquellos recursos ya sean financieros, materiales o humanos que permiten lograr objetivos de la organización, mismo que le permite acrecentar la calidad de sus bienes o servicios que produce donde busca obtener el desarrollo de cada uno de sus colaboradores. También es aquello que permite verificar medidas que reflejen las relaciones que pueden presentarse en los resultados de cada una de las actividades y el tiempo invertido en la realización de las mismas, a su vez cada uno de los recursos utilizados (Vargas Crisóstomo & Camero Jiménez, 2021).

La productividad es aquel factor importante del crecimiento económico ya sea a nivel micro donde la productividad puede determinar la competitividad que existe en la empresa que le permiten mantenerse activas en el mercado y a nivel macro se puede decir que la productividad constituye un elemento clave para la evolución económica durante el progreso de cada uno de los salarios, también el sostenimiento y mejora del nivel de la vida de aquella población existente. Cabe recalcar que también se basa a través del entorno en el que se encuentra y la eficiencia con la que cuenta en todo momento (Quijia-Pillajo et al., 2021).

Es aquella como la condición inicial para obtener un crecimiento económico que les permite que tengan mejores condiciones en su vida cotidiana donde es necesario contar

con la eficiencia y eficacia para desarrollar cada una de sus actividades que es igual a la productividad. Aquella relación que existe entre el volumen total de producción; es decir, la razón entre las salidas y entradas, aquella manera de utilizar los factores de producción durante la elaboración de productos o servicios donde buscan satisfacer las necesidades de la sociedad y a esto se le agrega que es aquel elemento estratégico en las organizaciones porque los productos o servicios suelen ser competitivo (Franco-López et al., 2021).

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

2.2.1. Clima Organizacional.

2.2.1.1. ¿Qué es el Clima Organizacional?

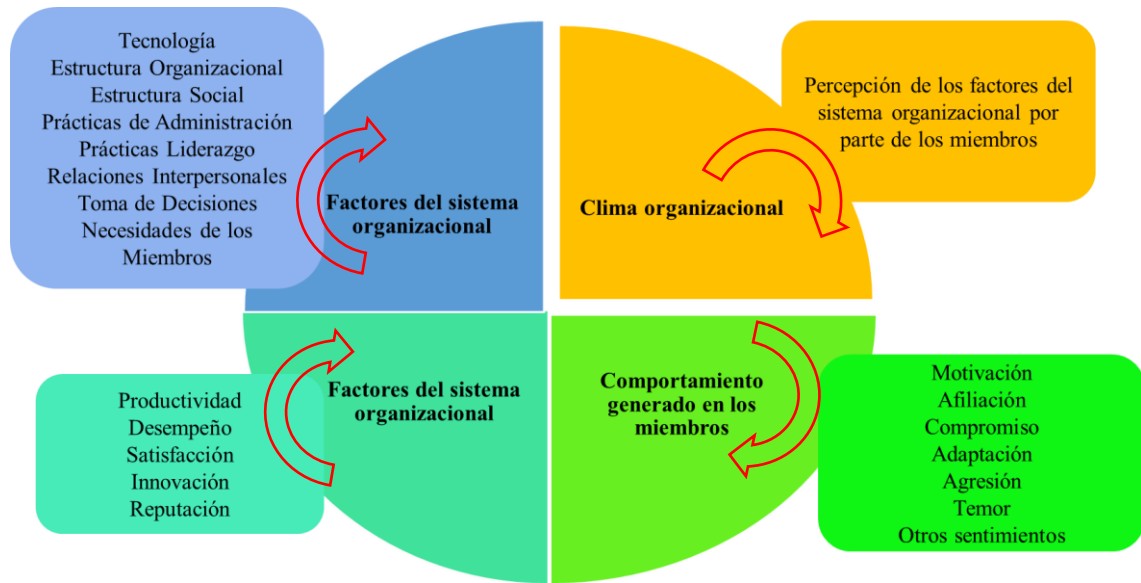
Es considerado también como el clima laboral encargado de estudiar el ambiente adecuado que proporciona a sus directivos las actividades que se desarrollen con eficiencia y eficacia siempre. Mismo que se asocia con la meteorología que se deriva de la utilización de las organizaciones donde se sugiere que existan ciertas particularidades que probablemente se interpreten como aquellos elementos que se identifican como el conjunto de prácticas y procedimientos que se ejecutan en la empresa, también es caracterizado por las cualidades que se presentan por medio de los discernimientos o por la descriptiva con mucha dependencia de las impresiones que pueden estudiar las personas en el ambiente laboral en el que trabajan (Dávila Morán et al., 2021).

Es aquel elemento que influye en el clima laboral que no son oportunos y es por esta razón que se pueden presentar consecuencias tales como de ausentismo, a su vez aumento en la traslación y desvalorización en el rendimiento de los colaboradores. Si existe una buena gestión en el clima organizacional que sirva como herramienta administrativa para

que ayude en la toma de decisiones. Son aquellas apreciaciones simultáneas por un grupo de individuos que están en su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general (Chiang et al., 2022).

El clima organizacional se relaciona con el grado de motivación que tengan quienes conforman a la organización que está basado básicamente en los estados emocionales de cada uno de sus colaboradores, también considerado como la forma en la que ellos pueden percibir variaciones en los aspectos, la comunicación que existe entre los compañeros de trabajo, el liderazgo de los dirigentes o líderes, las relaciones interpersonales existentes por último la incentivación que reciben que ayudan en el mejoramiento de la productividad durante el desarrollo de cada actividad, interacción y experiencias que se presentan en la organización (Chagray Ameri, Ramos Y Yovera, Neri Ayala, Maguiña Maza, & Hidalgo Vasquez, 2020).

Figura 2. Circuito de Interacciones del clima Organizacional.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

2.2.1.2. Importancia del Clima Organizacional.

El clima organizacional es importante porque es necesario considerar el crecimiento sostenible a su vez sustentable en cualquier empresa que ayuda a mejorar la productividad y rendimiento que apoya a promover y a crear un ambiente positivo donde los colaboradores están predispuestos a trabajar donde se sientan cómodos y motivados donde exista la armonía para que así las empresas funcionen de manera efectiva, es por esta razón que se consideran los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de cada uno de los integrantes. También implica la relación que exista en el entorno, cuyo fin es valerse de los conocimientos para que las empresas sean más eficientes (Chávez Santos & Chauca Valqui, 2020).

Para las organizaciones es importante el clima organizacional ya que buscan perfeccionar en todo momento el ambiente en el que trabajan es por esa razón que se lo considera como aquel elemento principal y clave en el progreso de la empresa. Cabe recalcar que cuando un colaborador se siente satisfecho con el ambiente adecuado en su trabajo no necesita ni busca otras oportunidades en otras empresas, es decir, esto ayuda a asegurar al empleado para que permanezca en la organización esta es una manera de asegurarlo, también es necesario que se den capacitaciones cada cierto tiempo para seguir en un mejoramiento constante con los procesos adecuados (Chiang Vega et al., 2021).

Es muy importante contar con un buen clima laboral u organizacional porque suma mucho a la empresa y tener un gran clima que permita obtener más oportunidades y lograr la fidelización de quienes la conforman porque contar con un buen clima permitirá alcanzar cada una de sus metas con éxito. La importancia del clima organizacional se evidencia en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales, se constituye por variables de los valores de la empresa tales como: orden, métodos, límites y objetivos de la organización y las personas: creencias, actitudes, hábitos, conductas, cargos los cuales permiten esclarecer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y a su vez su incidencia en los cambios organizacionales (Arias Gallegos, 2021).

2.2.1.3. Características del Clima Organizacional.

El clima organizacional hace referencia principalmente en los miembros o quienes conforman la organización toman sus decisiones para bien con reflexiones, es decir, que no afecten en un futuro a la organización. Por esta razón se presentan las siguientes características:

- Menciona referencias que tienen algún vínculo con la situación que tiene en su correspondiente lugar de trabajo en la empresa.
- Aquellas variables que se encargan de definir el clima como aquellos aspectos que se guardan a través de las relaciones existente en el ambiente laboral.
- Puede tener cierta persistencia al experimentar cambios que surgen por ciertas situaciones o factores; es decir, que tiene cierta persistencia en el Clima Laboral de la empresa, cambios relativos de forma gradual donde pueden sufrir perturbaciones donde las decisiones que se derivan de la organización funcionan de manera relevante.
- Cierta impacto en dichas actitudes de quienes conforman a la empresa. Por otra parte, y forman parte de la organización la conexión de las labores desarrolladas. Afecta en cierto grado de compromiso y a su vez identifica miembros de la organización.
- Por ello, una organización que cuente con un buen clima laboral tiene una alta posibilidad de lograr un nivel muy significativo con respecto a la identificación de cada uno de los miembros. Si surge un clima defectuoso no proporciona un buen clima allí surgen varios inconvenientes.
- Las actitudes y comportamientos de los miembros de la organización afectan el clima laboral; es decir, el individuo puede persuadir cuando está en un ambiente que no es sano un mal clima. Pero es necesario trabajar en equipo para mejorarlo ya que si existen actitudes negativas afecta directamente en el clima laboral de la empresa.
- Son por diferentes variables estructurales como lo es el estilo de dirección, políticas y planes de la gestión, también de los despidos y contratación mismas que perjudican el clima laboral.
- Por medio del ausentismo y rotación excesiva pueden indicar cuando existe o se empieza a presentar un mal clima, esto también ocurre por medio de la insatisfacción

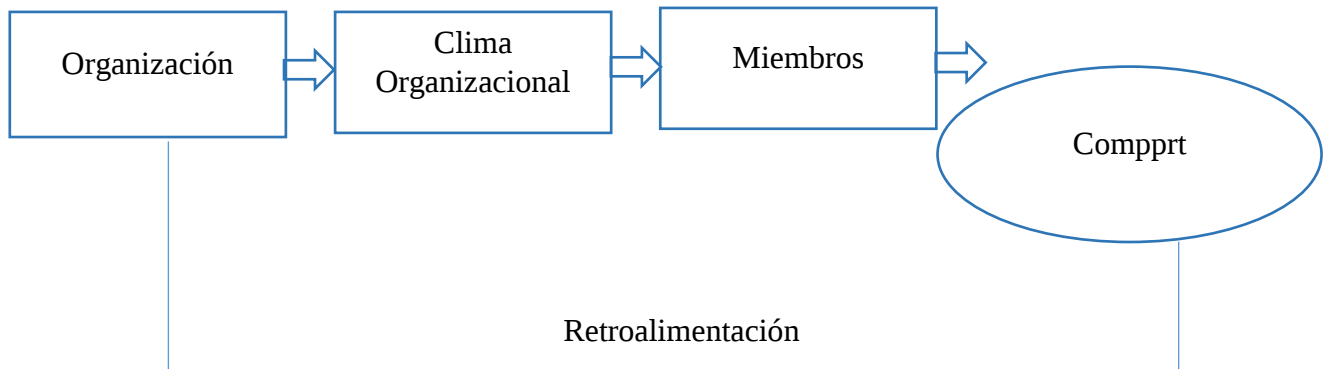
laboral, de esa manera se pueden atacar de frente a cada uno de los problemas para realizar las debidas transformaciones en la distribución del clima organizacional.

- Durante la ajustada conexión con la cualidad anterior, es importante recalcar que es necesario el cambio en el clima organizacional para conseguir de manera inmediata la estabilización del mismo (Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020).

El clima organizacional determina la forma en la que el individuo percibe el trabajo que va a realizar aquello lo verifica por medio dl trabajo desarrollado, rendimiento, productividad, satisfacción. Otra característica sería la personalidad como la configuración de ciertas variables que miden las circunstancias y sus componentes que también pueden variar de acuerdo al clima que poseen en la empresa porque puede tener o presentarse un vínculo de la secuencia. Otra característica que tiene son las variables que definen el clima con la reacción que se formula de acuerdo a los cambios situacionales presentados (Ramírez López et al., 2021).

Las características de las técnicas organizacionales forjan a un determinado clima organizacional, puesto que este implica en los motivos de los miembros de la organización y sobre su proporcionado comportamiento. Estas repercuten sobre aquellas motivaciones de quienes conforman la organización y sus conductas, dado que el comportamiento tiene consecuencia para la organización, entre ellas tenemos: rendimiento, satisfacción, partida, adaptación (Bailón-González & Cedeño-Zambrano, 2022).

Figura 3. Ciclo del Clima Organizacional.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

2.2.1.4. Factores que inciden en el Clima Organizacional.

El clima organizacional considera cada uno de los componentes que pueden cambiar o variar que cumple con cada uno de sus funcionamientos, condiciones donde también se consideran cada una de las actitudes, es por esta razón que se destacan los siguientes elementos del clima organizacional:

- Se refiere a la penetración de las características del ambiente en el que trabajan.
- Esta idea es directa o indirecta de parte de los trabajadores, incide en el desempeño laboral.
- Son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de un trabajador a otro.
- Es aquel resultado que deriva del encuentro entre los factores de la empresa y de la forma que actúa cada uno por individual.
- Representa aquella estructura completa y dinámica (Bravo Rojas et al., 2023).

Influyen considerablemente nueve factores específicamente para el oportuno clima organizacional que generan diferentes tipos de percepción que pueden influir de forma

espontánea en la moral laboral ya sea individual o también suma en los componentes que le dan origen al clima organizacional cuyos factores son los siguientes:

- **Estructura:** Aquella que se encarga de hacer referencia a la correlación directa de la disposición.
- **Responsabilidad:** La cual está vinculada con la independencia que se ejecuta en conjunto con cada una de las actividades.
- **Recompensa:** Es aquella definición que le da sentido al reconocimiento que recibe la organización.
- **Desafío:** Es aquel que permite que el clima sea competitivo y prevalezca sano en la empresa.
- **Relaciones:** Son aquellas que se encuentran basadas en el respeto interpersonal en nivel general.
- **Cooperación:** Hace referencia a el apoyo oportuno que existe en el trabajo en equipo.
- **Estándares:** Aquel que permite establecer las medidas que existen dentro de la empresa.
- **Conflicto:** Se produce por desacuerdos entre los miembros del grupo de la organización.
- **Identidad:** Se considera como el sentido de la correspondencia de la organización (Fajardo Aguilar et al., 2020).

Las percepciones y respuesta que engloba el clima organizacional se pueden producir por aquella diversidad de factores:

- Forma en la cual el empleado puede percibir su medio laboral.
- Aquellos resultados que se esperan como fruto de todos los esfuerzos.

- Integrantes de liderazgo y prácticas de dirección donde inciden los tipos de control tales como: autoritaria, participativa. Las prácticas de liderazgo pueden instaurar un buen clima organizacional obviamente esto dependerá de la manera en la que lo gerentes dirigen a sus subordinados.
- Estructura de la organización tales como: comunicaciones, relaciones de dependencia. Los acuerdos organizacionales comprenden los programas formales de la organización, estos pueden establecer la forma en la que la información puede influir y, también las oportunidades, avances que afectan el clima de la organización.
- Comportamiento en el trabajo, sus contestaciones a diferentes recapitulaciones como: sistemas de incentivo, apoyo social, interactuar con los demás miembros, nuevas oportunidades. Estrategias aquellas que intervienen en la forma en la que los trabajadores se sienten acerca de las oportunidades que hayan logrado (Macías-Cedeño et al., 2023).

2.2.2. Rendimiento Productivo.

2.2.2.1. ¿Qué es rendimiento productivo?

El rendimiento productivo es la ética que promueve la utilización eficiente de los recursos y la energía. Procura obtener el bienestar de la sociedad y de los trabajadores. Se realiza mediante pequeños cuidados de puntos concretos, acciones que sirvan para acercar nuestras empresas sostenibles a puntos de eficiencia empresarial. La relación que puede existir entre los recursos humanos y materiales usados para producir bienes o servicios en un tiempo prolongado o determinado para alcanzar los resultados esperados (Macías Yagual, 2022).

El rendimiento productivo es aquella medida en la cual una empresa o industria que realiza diversas actividades, es decir su desempeño laboral en las que realiza la utilización de recursos tales como: tiempo, dinero, mano de obra, materia prima) todo esto para cumplir con todas y cada una de sus responsabilidades y así las pueda ejecutar de manera eficiente para la fabricación y producción de bienes o servicios obteniendo los resultados deseados de acuerdo a las actividades que hayan sido asignadas (Gardenia & Matias, 2023).

Es todo aquello que permite obtener utilidades, beneficios y resultados esperados de acuerdo a la creación ya sea de bienes o servicios donde se deben usar los recursos más esenciales. También sirve para medir la productividad que tiene la empresa donde se debe verificar que cada componente cumpla con cada una de sus funciones para optimizar cada uno de los recursos humanos que existen en la organización, se visualiza de acuerdo al rendimiento destacado en la organización por parte de quienes la integran que nos permite verificar cada una de sus actividades desarrolladas que ayudarán y sumarán en ella (Giovanny Brito-Aguilar & Bolívar Cabezas-Ramos, 2021).

2.2.2.2. Importancia del rendimiento productivo.

El rendimiento productivo es de mayor importancia ya que permite la eficacia y eficiencia para que así la empresa alcance el éxito, la capacidad con la que produce ya sean bienes o servicios donde deben utilizar recursos óptimos donde se disminuyen los recortes de recursos tales como: tiempo, dinero, materiales y esfuerzo donde se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Mayor rentabilidad:** Es aquí donde se deben de mejorar los recursos que la empresa va a utilizar para reducir sus costos y así maximizar los beneficios.
- **Competitividad:** Aquel interés productivo en el cual ofrecen productos o servicios de calidad en precios que están al alcance de sus clientes, por ende, les ayuda a mejorar su posicionamiento en el mercado.
- **Sostenibilidad:** Es aquí donde se hace reseña que al medir y evaluar a su vez utilizar con eficiencia cada uno de los recursos ayudan y contribuyen en la reducción del sobrante para reducir el impacto ambiental, aquello que le permite la sostenibilidad a un largo plazo en cada una de las empresas.
- **Crecimiento económico:** Si existe un mayor rendimiento productivo este va a impulsar a la improvisación, inversión y el desarrollo económico el cual permite originar ya sea más o menos recursos que les permite obtener mayor producción y empleo.
- **Rentabilidad:** Mejora en la utilidad de la producción por el cual se pueden reducir los costos de producción y así crecer la rentabilidad para lo cual es necesaria la posibilidad para alcanzar el éxito financiero (Marecos Duarte & Fabián Medina, 2022).

El rendimiento productivo es muy fundamental ya que mediante aquel se puede obtener el éxito, también para apoderarse de una buena competitividad con cada una de las actividades desarrolladas en las empresas les permite ser eficientes y eficaces en todo momento utilizando cada uno de sus recursos para obtener un buen rendimiento productivo para así maximizar muchas producciones, reducir costos, mejorar la calidad cada uno de los servicios que ofrecen para mejorar su calidad, el aumento de la competitividad del mercado permitiéndole generar buenos ingresos que garanticen y les permita alcanzar con éxito hacer realidad cada uno de sus objetivos (Rubina et al., 2020).

El rendimiento productivo es de mucha importante porque es un factor necesario que siempre debe de existir para que el equipo de una empresa logre brillar y resaltar para así alcanzar el éxito pero también es necesario que en la organización exista un buen clima laboral todos estos factores inciden para obtener un buen resultado en la productividad de la misma. A su vez permite identificar donde se debe mejorar porque como en todo lugar deben de existir puntos débiles que necesariamente deben de ser mejorados acorde a la situación en la que se encuentren (Bazán A. & Granados M, 2022).

2.2.3. Talento Humano/ Recurso Humano.

2.2.3.1. ¿Qué es el Talento Humano?

La gestión de talento humano conocido también como de recurso humano es una serie de conocimientos, experiencias, capacidades, tácticas, destrezas que posee cada persona que aporta en la organización donde se provoca de manera competitiva que garantizará cada una de sus funciones en las diferentes áreas que se desempeñe de manera competitiva al máximo en los recursos, también se considera como aquella herramienta para cada una de las estrategias que se integran precisamente para reclutar, retener, desarrollar y motivar a cada uno de los empleados de la organización, durante el reclutamiento y selección el cual nos permite identificar cada una de las habilidades en el desarrollo profesional (Apolo-Pérez et al., 2021).

Son precisamente aquellas habilidades, conocimientos, capacidades, experiencias y competencias las cuales poseen los individuos que conforman la organización para así lograr con éxito sus objetivos y metas donde no necesariamente se deben limitar las

habilidades técnicas sino las habilidades interpersonales donde es preciso una buena comunicación entre ellos. También es necesario desarrollar otras destrezas en su entorno laboral donde sus capacidades de liderazgo sean positivas e interactúen en conjunto para lograr cada uno de sus propósitos planteados (Calle Terrones, 2021).

El Talento Humano es el encargado de enfocarse en la identificación, reclutamiento, desarrollo y así retener las personas que cuentan con buenas destrezas y competitividades en las que es necesario contar a su vez crear un buen entorno que permita laboral que ayude en el crecimiento que le permita alcanzar el éxito en la organización. Son estrategias que permiten reclutar, capacitar, seleccionar para que obtenga un buen rendimiento laboral que permite verificar cada una de las tareas. Dentro de aquella se encuentran diversas fases tales como: clasificación del recurso humano, valoración potencial, desarrollo del recurso humano y la retención que pueden cambiar con el pasar del tiempo (Chicaiza Caizaguano et al., 2023).

2.2.3.2. Importancia del Talento Humano.

La importancia del Talento Humano nace por ser una herramienta esencial para la organización porque de ella depende el éxito o tal vez el fracaso en ser así el caso; es necesario reconocer ciertos papeles importantes que juegan los trabajadores de la organización, mientras más concentrados estén los trabajadores con cada uno de sus objetivos y valores de la empresa esto les permitirá el mejoramiento de la misma para que estos se puedan cumplir con toda eficiencia y eficacia posible, por esta razón la gestión del recurso humano no debe limitarse en sus respectivas labores a su vez exista tal compromiso entre todos los colaboradores (Alcívar Mero et al., 2020).

El departamento de Talento Humano es importante porque es aquel proceso administrativo mediante el cual se puede coordinar de manera eficaz la gestión de conocimiento, desarrollo, destrezas y habilidades, capacidades, prácticas de forma grupal en la cual de manera consecutiva deben plantear metas con respecto a la misión y visión es decir hacia donde se dirigen dónde quieren llegar, es decir, establecer metas que les permitan alcanzar y hacer realidad todo lo planteado trabajando de manera colectiva en conjunto con todo el personal para así también lograr una óptima producción que enmarquen en el bienestar de la organización (Huicab-García, 2023).

Este departamento cumple una función importante que le ayudará alcanzar la misión de la empresa donde obtendrán los resultados deseados y planificados que influirá en cada uno de los aprendizajes y experiencias obtenidas con el pasar el tiempo donde se ve un aumento alto en el grado de satisfacción; cuyo logro se obtiene gracias al adecuado reclutamiento de buenos y mejores talentos donde también se deben cumplir cada uno de los procesos acordados siendo importante las capacitaciones cada cierto tiempo que les permita desarrollar cada una de las habilidades de los integrantes de la empresa (Fernanda Gaspar-Castro, 2021).

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.

“El Código Orgánico del Ambiente (COA), tiene el propósito de garantizar el derecho de las personas a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equitativo, también de resguardar los derechos de la naturaleza para la construcción del buen vivir o sumak kawsay. Las destrezas de este Código regularán los derechos, obligaciones y garantías ambientales alcanzados en la Constitución, así como los materiales directos que fortifican su ejercicio, los que deberán certificar la sostenibilidad, subsistencia, defensa y reconstrucción del ambiente, sin deterioro, de lo que establezcan otros estatutos sobre la materia que garanticen los mismos fines” (Código Orgánico Del Ambiente (COA). | FAOLEX, n.d.).

“Las órdenes del COA causarán el positivo gusto de los derechos de la naturaleza y de las personas, municipios, asociaciones, localidades, nacionalidades y asociados a vivir en un ambiente salubre y ecológicamente neutral, de aprobación con la Constitución y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, mismos que son propios, inseparables, de similar jerarquía, interdependientes, sucesivos y no se exceptúan entre sí” (Código Orgánico Del Ambiente (COA). | FAOLEX, n.d.).

2.3.1. Disposiciones fundamentales.

“Art. 1.- Ámbito de este Código. - Las normas de este Código regularizan las relaciones entre empleadores y recursos humanos y se utilizan a las diversas particularidades y situaciones de trabajo. Las reglas respectivas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales validados por el Ecuador, serán aprovechadas en los casos específicos a las que ellas se refieren” (Maya, n.d.).

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre la gravedad de las disposiciones legales, reglamentadas o pactadas en material profesional, los numerarios judiciales y administrativos las emplearán en el sentido más propicio a los trabajadores” (Maya, n.d.).

2.3.2. Del contrato individual de trabajo.

“(Maya, n.d.), menciona que el Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el acuerdo en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otra a proporcionar sus servicios legítimos y particulares, bajo su subordinación, por un salario fijo por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

“Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier variedad que fuese, por cálculo u precepto de la cual se ejecuta la obra a quien se distribuye el servicio, se denomina empresario o empleador” (Maya, n.d.).

“El Estado, los consejos provinciales, los municipios y demás personas judiciales de derecho público tienen la disposición de empleadores relación de los obreros de las obras oficiales, naturales o locales. Se concibe por tales obras no sólo las construcciones, sino también el sostenimiento de las mismas y, en general, la construcción de todo trabajo material coherente con la prestación de servicio público, aun cuando a los trabajadores se les hubiera extendido nombramiento y cualquiera que fuese la manera o fase de pago. Tienen la misma eficacia de empleadores respecto de la clase obrera de las manufacturas que están a su mando y que pueden ser cargadas por particulares” (Maya, n.d.).

“Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones. - *Instaura un año como tiempo pequeño de duración, de todo contrato por época fijo o por tiempo indeterminado, que celebren los trabajadores para los instrumentales de esta Ley como firmes o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:*

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;*
- b) Los contratos casuales, esporádicos y de temporada;*
- c) Los de aprendizaje; y,*
- d) Los demás que establezca la ley” (Maya, n.d.).*

“Art. 15.- Período de prueba. - *En todo contrato de plazo impreciso, cuando se celebre por primera vez, logrará señalarse un tiempo de prueba, de persistencia máxima de noventa días” (Maya, n.d.).*

“Uno por uno para el caso de las estipulaciones de servicio casero o trabajo beneficiado del hogar, el periodo de prueba será de hasta quince días. No conseguirá establecerse más de un ciclo de prueba entre el mismo colaborador y empleador, sea cual sea la particularidad de convenio. Durante el tiempo de prueba, cualquiera de las fracciones lo puede dar por concluido desenvueltamente” (Maya, n.d.).

“El empresario no alcanzará mantener paralelamente trabajadores con ciclo a experimento por un número que superar el quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empresarios que instruyan sus operaciones en el país, o los efectivos que amplíen o varíen su industria, actividad o negocio, no se detendrán al

porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de ordenamientos, ampliación o variación de la actividad, industria o negocio” (Maya, n.d.).

“El caso de incremento o transformación, la separación del porcentaje no se utilizará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el aumento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales e industriales. La violación de esta soltura dará lugar a las sanciones presentadas en este Código, sin perjuicio de que el supernumerario de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores” (Maya, n.d.).

“, Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador. - El empleador no alcanzará hacer efectivas las obligaciones crispadas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido acreditados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador si podrá hacer valer los derechos obtenidos de tales contratos. En general, todo impulso de derogación que afecte a un tratado de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador” (Maya, n.d.).

2.3.3. De las obligaciones del empleador y del trabajador.

“, Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son deberes del empleador:

1. Solventar las cantidades que correspondan al trabajador, en los procesos del contrato de acuerdo con las habilidades de este código;

2. Colocar manufacturas, talleres, delegaciones y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de recelo, seguridad e higiene del trabajo y demás de solturas legales y reglamentarias, tomando en respeto, además, las reglas que precautelan el adecuado deslizamiento de las personas con incapacidad;
3. Enmendar a los trabajadores por los incidentes que soporten en el trabajo y por las enfermedades competitivas con la justificación prevista en el artículo 38 de este Código;
4. Instaurar comedores para los trabajadores cuando éstos trabajen en número de cincuenta o más en la manufactura o empresa, y los locales de trabajo estuvieren ubicados a más de dos kilómetros de la localidad más cercana;
5. Crear escuelas elementales a favor de los hijos de los trabajadores, cuando se trata de centros imborrables de trabajo situados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la localidad escolar sea por lo menos de veinte niños, sin daño de los compromisos empresariales con dependencia a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de manufacturas u otras empresas que tuvieran diez o más trabajadores, instaurar almacenes de productos de primera necesidad para proveerlos a precios accesibles a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas efectuarán esta obligación verdaderamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante el convenio de ese servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será restado al trabajador al tiempo de pagársele su sueldo.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a este deber serán penados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en cuenta la capacidad

económica de la empresa y el número de trabajadores perjudicados, sanción que perdurará hasta que se cumpla la obligación;

7. Cargar un registro de trabajadores en el que refleje el nombre, edad, origen, estado civil, clase de trabajo, sueldos, fecha de entrada y de salida; el mismo que se le restablecerá con los cambios que se originen;

8. Proveer pertinentemente a los trabajadores ventajosos, instrumentales y materia prima necesaria para la ejecución de trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Otorgar a los trabajadores el tiempo preciso para el ejercicio del sufragio en las votaciones populares instituidas por la ley, siempre que dicha época no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendido por los voluntarios de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para compensar obligaciones o notificaciones judiciales. Tales permisos se otorgarán sin disminución la de las remuneraciones;

10. Asignar a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo suficiente para realizar trámites y obtener las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad conveniente, el mismo que no perturbará su derecho a obtener su remuneración completa, ni sus vacaciones;

11. Respetar las agrupaciones de trabajadores;

12. Aprobar a los trabajadores ausentarse del trabajo para poner en práctica comisiones de la asociación de la que formen parte, siempre que está de alerta al empleador con la oportunidad adecuada. Los trabajadores encargados gozarán de la licencia por el tiempo necesario y retornarán al puesto que ocupaban conservando todos

los derechos procedentes de sus concernientes contratos; pero no captarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

13. Sujetarse al reglamento interno legítimamente admitido;

14. Relacionar a los trabajadores con el debido respeto, no infiriéndoles insultos de palabra o de obra;

15. Conceder gratuitamente al trabajador, las veces solicite, certificados respectivos a su trabajo.

Cuando el trabajador se aleje definitivamente, el empleador residirá obligado a conferirle un certificado que atestigüe:

a) El tiempo de servicio;

b) La variedad o variedades de trabajo; y,

c) Los honorarios o sueldos percibidos;

16. Tomar en cuenta los reclamos o quejas de los trabajadores;

17. Facilitar un lugar seguro para almacenar los instrumentales y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos instrumentos útiles a título de compensación, garantía o cualquier otro motivo;

18. Proporcionar la intervención y vigilancia que las autoridades ejerzan en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y ofrecerles los informes que para ese efecto sean precisos.

Los empresarios conseguirán reclamar que presenten credenciales;

19. Solventar al trabajador la remuneración oportuna al tiempo perdido cuando se vea incapacitado de trabajar por error del empleador;

20. Costear al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración

en caso de presentarse una enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, de acuerdo al certificado médico que autorice la dificultad para el trabajo o la necesidad de descanso;

21. *Facilitar a las asociaciones de trabajadores, si lo exigieren, un local para que sitúen sus oficinas en los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para el hospedaje de los trabajadores;*

22. *Deducir de los salarios de las cuotas que, según los estatutos del grupo asociativo, que tengan que respaldar los trabajadores, siempre que la asociación lo requiera;*

23. *Solventar al trabajador los gastos de ida y vuelta, hospedaje y alimentación cuando, por situaciones del servicio, tenga que movilizarse de un lugar distinto del de donde vive;*

24. *Conceder a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las sanciones, que le asigne por el cumplimiento del contrato de trabajo;*

25. *La empresa que tenga cien o más trabajadores está indispensable a contratar los servicios de un colaborador social titulado. Las que tuvieran trescientos o más emplearan otro trabajador social por cada trescientos de exuberante. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores generales serán los inherentes a su oficio y a los que se comprueben en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento”;*

26. *Costear al trabajador suplente un salario no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;*

27. *Pactar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos el procedimiento de quejas y la Constitución de la representación obrero patronal;*

28. *Asignar autorización o afirmación en comisión de servicio hasta por un año y con derecho al sueldo hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de movimiento laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma organización, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con el movimiento laboral que se ejecuta, para especializarse en lugares oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exagere del dos por ciento del total de ellos.*

El becario, al retornar al país, deberá facilitar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

29. *Proporcionar, sin detrimento de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;*

30. *Proporcionar cada año, en forma indiscutiblemente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes brinden sus servicios;*

31. *Asignar tres días de licencia con sueldo completo al trabajador, en caso de defunción de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parentelas dentro del segundo grado de ascendencia o semejanza;*

32. *Registrar a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando advertencia de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de salarios y honorarios, de los*

incidentes de trabajo y de los malestares profesionales, y consumir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

33. Las organizaciones que ofrecen empleos registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están forzadas a presentar, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de envío de aportes individuales y patronales y de deducciones, y las convenientes al pago de Fondo de Reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la compromiso de fiscalizar el cumplimiento de este deber; se concede además, acción pública para declarar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no practicaren con la obligación que instituye este numeral serán penados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, otorgándoles la caducidad máxima de diez días para este desembolso, vencido el cual procederá la recaudación por la coactiva;

34. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a convenir, al menos, una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos condición física y actitudes individuales observándose los principios de equidad de género y multiplicidad de imposibilidad en el primer año de vigencia de esta ley contando desde la fecha de su publicidad en el registro oficial en el segundo en el segundo año la contratación será del 1% del total de los colaboradores en el tercer año el 2% en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será el 4% del total de los trabajadores siendo este porcentaje fijo que se aplicará en los en los sucesivos años es compromiso se hace a las empresas reglamentariamente autorizadas para la mediación así acción de servicios o intermediación laboral el contrato laboral deberá

ser escrito e inscrito en la Inspección de Trabajo correspondiente que conservará un registro determinado para el caso la persona con imposibilidad para suscribir un contrato de trabajo lo cumplirá por medio de su representante legal o tutor tal condición se demostrará con el carnet expedido por el Consejo Nacional de discapacidades CONADIS.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será castigado con una sanción mensual equivalente a diez sueldos básicos mínimos unificados del empleado en general; y, en el caso de las organizaciones y entidades del Estado, la correspondiente autoridad denominadora, será penada administrativa y pecuniariamente con el sueldo básico; penalidad y ordenanza que serán atribuidas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla el compromiso, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortificar los sistemas de supervisión y control de diseño portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previsto en la Ley de Discapacidades;

35. Contratar una proporción mínima de mano de obra, participación que será establecida por las Comisiones Sectoriales el Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código;

36. Las compañías instituciones, públicas o privadas, para proporcionar la colocación de las personas con incapacidad al empleo, forjarán los ajustes a los lugares de trabajo de asentimiento con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, políticas INEN sobre sociabilidad al medio físico y los acuerdos, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país (Maya, n.d.).

37. *Efectuar programas de capacitación y políticas orientadas a emparejar las distintas características del acoso laboral, para notificar el conocimiento de toda forma de distinción, hostigamiento, intimidación y perturbación que se alcanzara crear en la correlación profesional con los trabajadores y de éstos en el empresario”*(Maya, n.d.).

2.3.4. De las fiestas cívicas.

“Art. 65.- Días de descanso obligatorio. - Además de los sábados y domingos, son días de alivio ineludible los siguientes: 1 de enero, viernes Santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre. Lo son también para las referentes jurisdicciones geográficos y descendencias de trabajo, los distinguidos en las correspondientes leyes específicas” (Maya, n.d.).

“Cuándo los días feriados de pausa obligado concretos en este Código, correspondan al día martes, el descanso se traspasará al día lunes inmediato anterior, y si concluyen con los días miércoles o jueves, la pausa se pasará al día viernes de la misma semana. Igual razonamiento utilizará para los días feriados de carácter local. Se prescinden de esta disposición los días 1 de enero, 25 de diciembre y martes de carnaval. Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, corresponden a los días sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día lunes” (Maya, n.d.).

2.3.5. De las remuneraciones y sus garantías.

“, Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo similar corresponde igual retribución, sin distinción en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, dialecto,

religión, procedencia, capacidad, posición monetaria, alineación sexual, estado de salud, imposibilidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la determinación y destreza en la ejecución del trabajo tomarán en cuenta para los efectos de la remuneración” (Maya, n.d.).

.

*“**Art. 81.-** Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios pactarán de forma libre, pero en ningún tema lograrán ser menores a los mínimos legales, de consentimiento con lo ordenado en el artículo 117 de este Código. Se entiende por Salario Básico la remuneración económica exigua que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su contratante, el cual forma parte de la gratificación y no incluye aquellas entradas en dinero, variedad o en servicio, qué observe por conocimiento de trabajos sorprendentes y adicionales, comisiones, cooperación en favor, los Fondos de Reserva, la participación legal de ganancias, los viáticos y impuestos ocasionales, las retribuciones adicionales, ni ninguna otra remuneración que tenga representación normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley” (Maya, n.d.).*

“El valor de salario básico que habrá determinado el “Consejo Nacional de Salarios”, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no coexistir pacto en el respectivo Consejo. El reconocimiento periódico del Salario Básico se cometerá con carácter creciente hasta obtener el salario merecido de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el moderno Código” (Maya, n.d.).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

“El trabajo más productivo es el que sale de una persona contenta”.

Víctor Pauchet.

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

Durante el marco de estudio con el que se ejecutó el proyecto de investigación se realizó un bosquejo de los siguientes tipos tales como: investigación de campo, descriptiva, documental, correlacional, explicativa. Mediante las mismas que pueden estudiar cada una de las variables del proyecto es el Clima Organizacional y el Rendimiento Productivo en el Recurso Humano de la empresa todos estos tipos de investigaciones son importantes porque cada uno realiza una tarea distinta y complementa en el proceso de la misma, donde cada una de ellas fomentan la investigación; por ello cabe destacar que durante la ejecución de este proyecto se debe extraer información muy valiosa y representativa, es allí donde se utilizan cada uno de los tipos de investigación.

3.1.1. Investigación de campo.

La empresa “La huerta” S.A.S, dedicada a la producción, fabricación y comercialización de chocolates se ha podido observar la necesidad de evaluar el clima organizacional y el impacto que surge en el rendimiento productivo del recurso humano de la empresa, por ende, esta investigación se centra en identificar y analizar los elementos del clima organizacional que afecta directamente el desempeño de cada uno de los empleados para así proponer mejoras que optimicen el ambiente laboral y a su vez la productividad.

3.1.2. Investigación descriptiva.

Este tipo de investigación se empleó necesariamente para recolectar, consolidar, sintetizar, mostrar y organizar sistemáticamente los resultados obtenidos a través de la información extraída. Dentro del mismo se detallan puntos clave del Clima Organizacional y su impacto en el rendimiento productivo del Recurso Humano de la

empresa. Luego de determinar cada una de las variables que se van a estudiar, para la realización del censo fue necesario considerar puntos tales como: el ambiente laboral, aspectos que contribuyen en la satisfacción y carga de trabajo de los empleados, factores de destrezas, herramientas de comunicación, mejoramiento del clima, nivel y variabilidad de productividad, contratación del Recurso Humano, el Rendimiento Productivo, entre otros factores que se deben de tomar en cuenta.

Durante este tipo de investigación se describen cada una de las informaciones que se obtuvieron en el transcurso de la investigación de campo con la intención de hacer realidad cada uno de sus objetivos planteados para la realización del proyecto de investigación, puesto que también permite ver más allá de lo establecido en las metas propuestas y estrategias planteadas que permiten saber cuál es el tamaño de la investigación realizada para tomar decisiones adecuadas y oportunas.

3.1.3. Investigación documental.

Mediante esta investigación se ha podido presenciar que existen diferentes tareas que se deben desarrollar, por esta razón la investigación documental es importante se encarga precisamente de emplear y extraer información que será recopilada de acuerdo a cada una de las variables detectadas que se alinean al estudio desarrollado y propuesto, información que se toma de libros, artículos científicos, documentos, revista, ejemplares de tesis, código de trabajo, leyes, entre otras fuentes que ayudan en el proceso de investigación en todo y cada momento del estudio investigativo.

3.1.4. Investigación correlacional.

Este tipo de investigación sirve para la respectiva verificación de las relaciones que pueden existir entre el Clima Organizacional o Ambiente Laboral con el desempeño profesional realizado en su lugar de trabajo. En cuanto concierne al estudio de investigación planteado también se examinan las causas y efectos de aquellas variables antes mencionadas, verificar el rendimiento productivo del Recurso Humano de la empresa que se encuentre de acuerdo al ambiente laboral y satisfacción del empleado en el que se encuentran expuesto al ejecutar cada una de sus actividades en el trabajo y colaboración por parte de cada uno de los involucrados en la empresa “La Huerta” S.A.S, es decir quienes la conforman y forman parte de ella.

3.1.5. Investigación explicativa.

Es evidente entonces que mediante esta investigación se determina cuál es el impacto que surge entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. También se puede determinar, identificar y comprender las causas o razones que se dieron durante la investigación donde se brindó explicaciones adecuadas sobre la evaluación de lo que ocurre cuando no existe un buen ambiente laboral y los empleados no se encuentran satisfechos con el ambiente en el que se encuentran laborando donde se deben considerar procesos tales como: diseñar el cuestionario para realizar la encuesta a cada empleado de la empresa “La Huerta” S.A.S, así compilar y a su vez analizar, interpretar los datos e informaciones obtenidas durante la investigación.

3.2. MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Toda la información obtenida del trabajo investigativo fue de origen primario y secundario donde resulta oportuno que en el trabajo de investigación se desarrolló un método de presión mencionan a continuación:

3.2.1. Método inductivo.

Mediante este método, se adquirió información que permitió identificar cada una de las variables cualitativas sobre al clima organizacional, desempeño laboral, rendimiento productivo del recurso humano permitiendo cumplir cada uno de los objetivos planteados en el trabajo y estudio de investigación. Este método busca obtener datos que permitan observar detalladamente cada uno de ellos y se generen diferentes ideas, mismos que sirven para elaborar cada una de las conclusiones generales y recomendaciones que permitieron concretar con cada uno de los requerimientos especificados en el estudio desarrollado.

3.2.2. Método analítico.

De acuerdo a la implementación de este método permitió identificar, analizar la información que se relaciona directamente con la variable independiente para saber el efecto o variaciones que surgen en las variables dependientes que permitieron establecer una relación y conexión entre la causa y el efecto, lo que ayudó a verificar que los resultados obtenidos ayudan a identificar el impacto que surge entre el clima organizacional y el rendimiento productivo del recurso humano de la empresa “La huerta” S.A.S, donde también se analizaron cada uno de los datos e información que se logró obtener que ayudan a despejar las dudas e inquietudes que existen para alcanzar cada uno

de los objetivos establecidos entre otras actividades o procesos ejecutados en la investigación para entender el problema que se presenta de manera profunda y detallada para actuar de forma adecuada e inmediata.

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN.

3.3.1. Población y muestra.

3.3.1.1. Población.

De acuerdo al grupo de interés de la investigación realizada está compuesto por el total de empleados y quienes conforman la empresa “La huerta” S.A.S, mismos que serán el enfoque principal del estudio. Véase la evidencia en la tabla 1.

Tabla 1. Personal de la empresa.

Cargo	Número de personas
Gerente	1
Departamento de Ventas	2
Producción	5
Total	8

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

3.3.1.2. Muestra.

De acuerdo al tamaño de la población presentada se determinó que es de tamaño finito, la muestra fue equivalente al universo de estudio, misma que está constituida por 8 personas que integran el interior de la empresa “La huerta” S.A.S.

3.3.2. Técnicas de investigación.

3.3.2.1. Observación.

Esta técnica fue utilizada para la respectiva recopilación de información de datos relevantes que permitió realizar el registro metódico, válido y confiable del comportamiento observado y planteado que permitió obtener los primeros resultados que ayudaron a continuar con la investigación propuesta. Necesariamente se usó para diagnosticar los antecedentes para así verificar cada uno de los comportamientos y desempeño de cada componente de la empresa “La Huerta” S.A.S. En esta técnica es necesario mantener la confidencialidad de toda la información obtenida donde se requiere compartir los resultados de manera constructiva de esa manera promover el crecimiento y desarrollo organizacional de la empresa.

3.3.2.2. Censo.

Este instrumento de investigación se diseñó porque el universo de estudio era muy pequeño un total de 8 personas que trabajan en la empresa “La huerta” S.A.S, por esta razón este censo se ejecutó y planteó para proporcionar a la organización una comprensión profunda de la fuerza de trabajo y cada una de las necesidades que presenta, permitiéndole a su vez implementar cambios que ayuden a mejorar la productividad, es decir que obtengan un mayor rendimiento productivo y el bienestar de cada trabajador.

Se implementó la valoración mediante la escala de Likert donde se elaboraron varias alternativas para dar respuestas a cada una de las preguntas elaboradas.

3.3.3. Instrumentos de la investigación.

En el presente trabajo investigativo se usaron los siguientes instrumentos con el fin de adquirir información necesaria para medir, evaluar, valorar y analizar cada uno de los rendimientos, conocimientos y habilidades.

3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO.

La realización del marco teórico es fundamental porque se debe de efectuar en toda investigación planteada que se relacionan previamente con el tema de estudio, mismo que respalda unas extensas fuentes de bibliografías tales como: libro en texto o digital, revistas científica, artículos, demás recursos en línea que son provenientes del Google Académico, Scielo, Redalyc, otros más que son comúnmente utilizados. Este enfoque hizo que se desarrolle de manera efectiva el contenido teórico de manera sólida y científicamente fue el respaldo que permitió la efectividad de la investigación. De esta manera el análisis bibliográfico que se encuentra documentado permite el asertivo del conocimiento teórico que sustenta y confirma el estudio investigativo efectuado.

3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La investigación se ejecutó en la empresa “La huerta” S.A.S, se realizó un censo dirigido a los empleados que conforman el equipo de trabajo de la empresa. Se les hizo llegar el link para que respondieran cada una de las preguntas por medio de mensaje en WhatsApp y correos electrónicos para que participen en el censo y obtener los respectivos resultados.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

En el procesamiento de datos de la investigación, se utilizaron programas informáticos como Excel y Word, además del programa estadístico IBM SPSS Statistics 22. Se aplicaron varios métodos estadísticos, incluyendo análisis descriptivos, dendrograma, chi cuadrado, correlación de Spearman, el coeficiente alfa de Cronbach para el análisis de los datos recopilados. Para gestionar las referencias bibliográficas, se empleó el gestor bibliográfico Mendeley Reference Manager, que permitió crear, almacenar, organizar y compartir las referencias bibliográficas obtenidas de diversas fuentes, como artículos científicos y libros. Asimismo, se hizo uso de la herramienta DeepL para traducir documentos en otros idiomas, como artículos científicos, tesis y reportes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

“En medio de la dificultad yace la
oportunidad”.

Albert Einstein.

Para mejorar la originalidad de la información obtenida de diferentes fuentes, se utilizó la herramienta Paraphrasing Tool. Estas herramientas informáticas resultaron fundamentales en la investigación para llevar a cabo un procesamiento efectivo de datos y una gestión eficiente de referencias y contenidos. Se utilizó el software ArcGIS 10.8 para crear mapas que muestran la ubicación de la investigación. En la tabla 1 se muestran un valor de Alfa de Cronbach de 0.873 para una muestra de 12 elementos.

Según la literatura, se establece que el valor mínimo aceptable para el coeficiente Alfa de Cronbach es 0.70 para garantizar una consistencia interna adecuada en la escala utilizada. En este caso, el valor observado de 0,873 indica una consistencia interna satisfactoria. Se recomienda mantener valores de Alfa entre 0,80 y 0.90, aunque valores ligeramente por encima o por debajo pueden ser aceptables en ausencia de un instrumento más adecuado (Oviedo & Campo-Arias, n.d.).

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	19

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Los resultados de fiabilidad se presentan en la Tabla 2, los resultados indican que el Alfa de Cronbach fue de 0,873 para un total de 19 elementos estudiados, los datos presentados en la Tabla 3 muestran estadísticas relacionadas con el modelo, incluyendo la media de escala si el elemento se ha suprimido, la varianza de escala si el elemento se ha suprimido, la correlación total de elementos corregida y el Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido para cada uno de los elementos del modelo. Estas estadísticas proporcionan

información valiosa sobre la consistencia interna y las relaciones entre los elementos del modelo.

Tabla 3. Estadísticas de total de modelo.

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	35,824	41,457	,640	,859
2	35,741	42,242	,619	,860
3	36,059	41,580	,674	,857
4	36,071	42,304	,614	,861
5	36,365	40,354	,652	,857
6	36,388	39,693	,692	,854
7	35,082	43,053	,361	,877
8	35,847	43,179	,527	,865
9	36,447	40,774	,659	,857
10	36,471	40,252	,676	,856
11	35,847	43,179	,527	,865
12	36,529	41,728	,543	,864
13	35,800	42,543	,304	,886
14	35,847	43,179	,527	,865
15	35,824	41,457	,640	,859
16	35,741	42,242	,619	,860
17	36,471	40,252	,676	,856
18	36,365	40,354	,652	,857
19	35,800	42,543	,304	,886

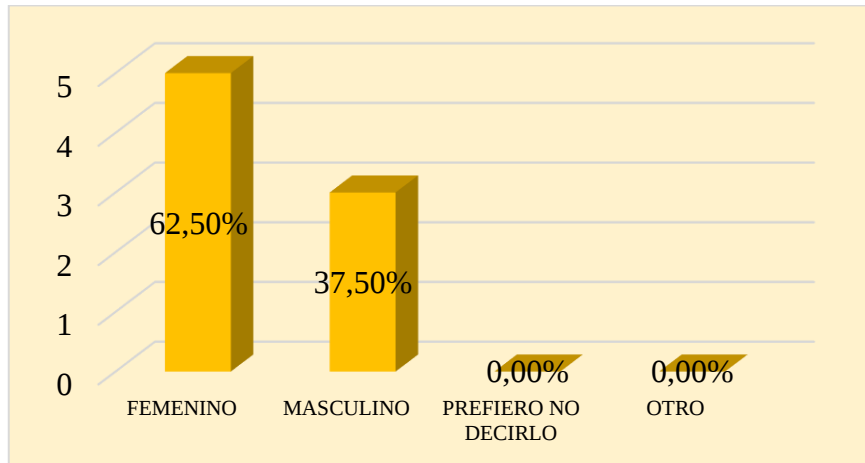
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

La parte más desafiante al analizar el dendrograma es determinar cuántos grupos deben ser creados, la similitud o diferencia es la más apropiada en cada situación considerando, así como el método de aglomeración que se debe utilizar. Además, es esencial realizar una interpretación adecuada del dendrograma para determinar con precisión el número de grupos que se están generando como resultado se agruparon 12 preguntas en tres bloques (Núñez-Colín & Escobedo-López, 2011).

4.1. RESULTADOS.

Figura 4. Género.

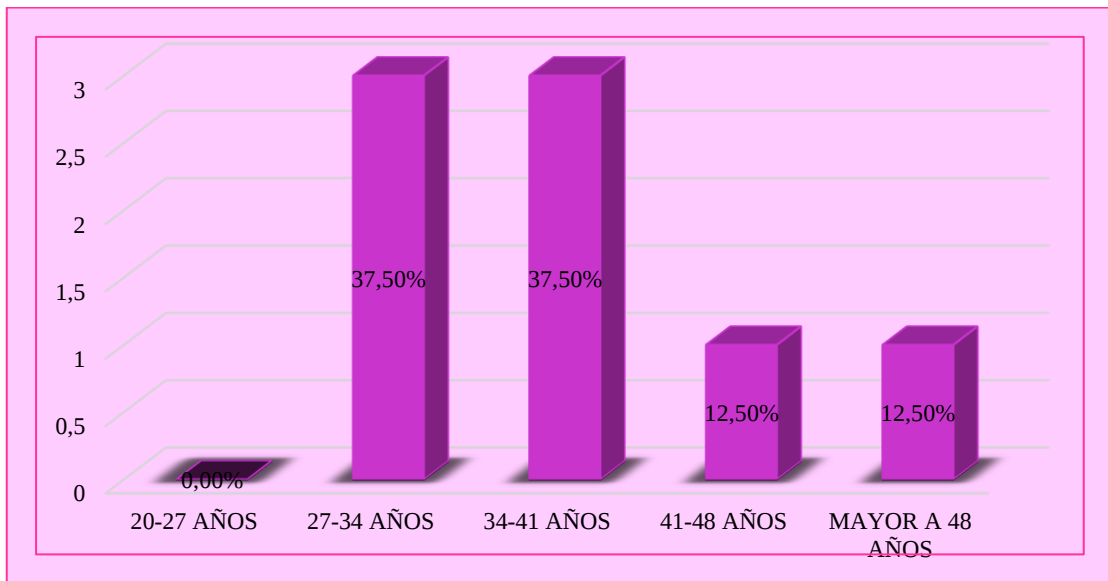


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

De acuerdo a los empleados encuestados de la empresa “La Huerta” S.A.S, mencionan que la mayor parte de sus colaboradores son de sexo femenino con el 62,50%; mientras que el 37,50% son de sexo masculino (figura 4), por esta razón es importante considerar que la distribución es notoria donde se pueden interpretar cada uno de los aspectos de la encuesta realizada, por ende, existen diferentes respuestas y las percepciones de los empleados son distintas.

Figura 5. Edad.

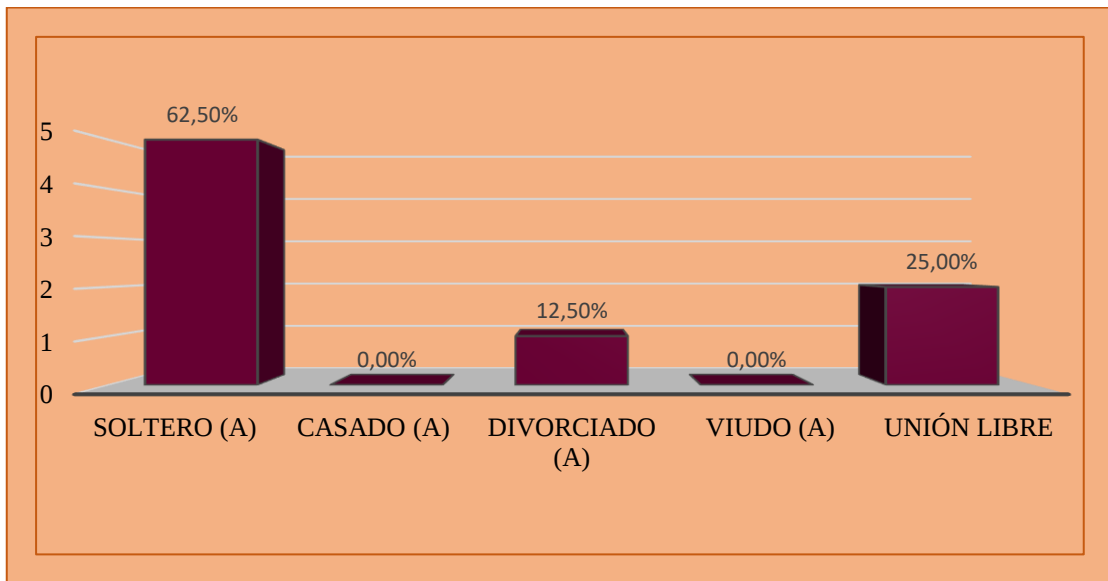


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Las edades del recurso humano que labora en la empresa se encuentran distribuidas en diferentes rangos. Es decir, la mayoría está en el rango de 27-34 y 34-41 años con el 37,50%, seguido a este se encuentra el rango de 41-48 años y mayor a 48 años ambas representan el 12,50%, (figura 5), puesto que este análisis facilita una visión demográfica útil que permite comprender las edades de cada uno de los empleados, mismo que puede ser relevante para considerar las políticas de Recurso Humano, programas de capacitación, entre otros aspectos que se relacionan con la gestión del personal.

Figura 6. Estado civil.

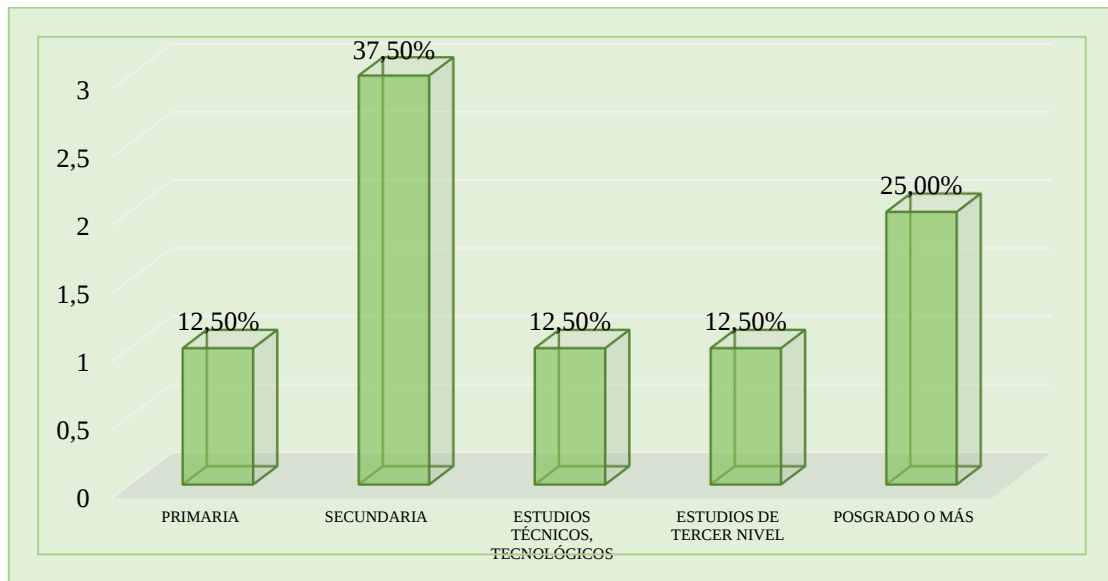


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

El estado civil del recurso humano que labora en la empresa se considera soltero (a) esto representa el 62,50%; seguido a esto está unión libre con el 25,00%; por otra parte, el 12,50% se identifican como divorciado (a) y con el 0% casado (a) y viudo (a) (figura 6). Los resultados obtenidos permiten comprender cada una de las necesidades y consideraciones específicas en los temas relacionados con las políticas de Recurso Humano, beneficios laborales, entre otros aspectos que se relacionan con ello.

Figura 7. Nivel académico.



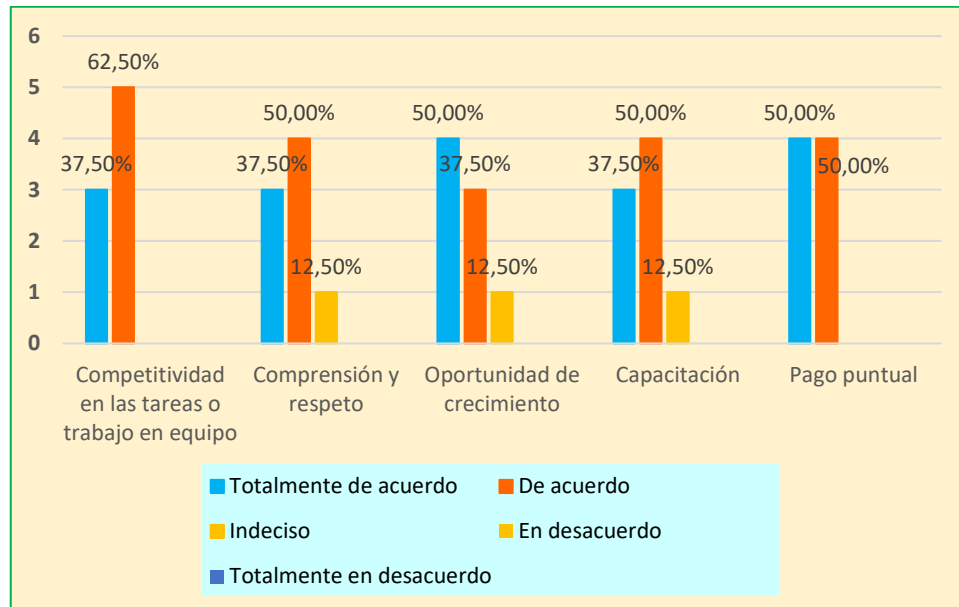
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Los resultados muestran la distribución del nivel de educación de los empleados a los que se encuestó donde la mayoría tienen un nivel educativo de secundaria mismo que representa el 37,50%; seguido a este posgrado o más con el 25,00%; primaria, estudios técnicos, tecnológicos y estudios de tercer nivel que representan el 12,50% (figura 7), cada uno de estos rangos. El resultado obtenido permitirá comprender su capacitación, habilidades y calificaciones también planificar programas del desarrollo profesional y oportunidades para el desenvolvimiento que le permiten crecer dentro de la empresa.

4.1.1. Actual clima organizacional con el que cuenta la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.

Figura 8. Ambiente laboral en la empresa “LA HUERTA” S.A.S.

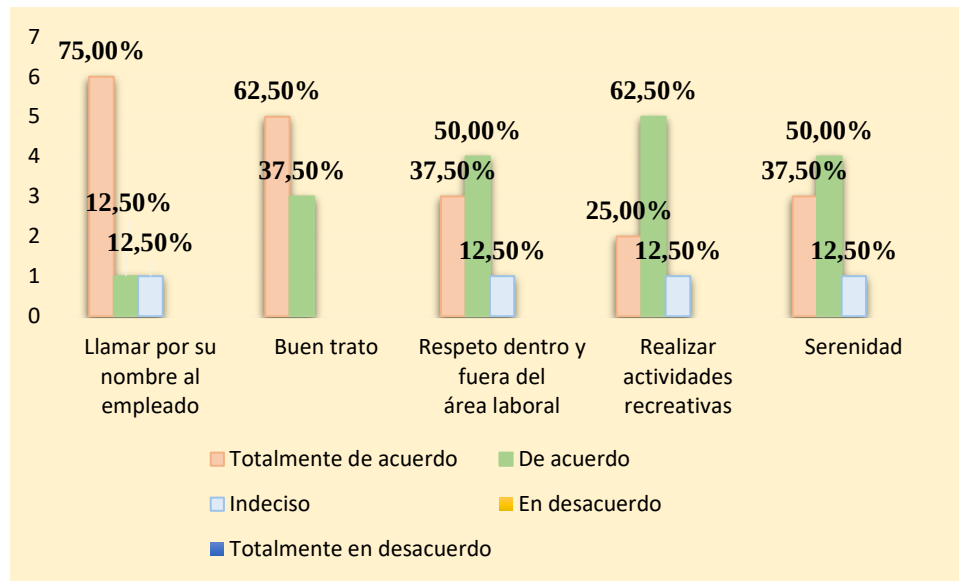


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

El 62,50% de los empleados encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en que la competitividad en las tareas o trabajo en equipo inciden en el ambiente laboral con el que cuenta la empresa por otra parte tenemos la comprensión y respeto con el 50,00% de acuerdo, con respecto a la oportunidad de crecimiento encontramos el 50,00% totalmente de acuerdo; mientras que en capacitación se obtuvo un 50,00% de acuerdo; por último, el pago puntual con 50,00% totalmente de acuerdo y de acuerdo (figura 8). Mediante los resultados se sugiere que la empresa “La Huerta” S.A.S. goza de un buen ambiente laboral, sin embargo, debe de prestar atención a aquellos empleados que se muestran indecisos para así lograr comprender sus preocupaciones y mejorar aún más el ambiente laboral.

Figura 9. Aspectos que contribuyen en la satisfacción de los empleados.

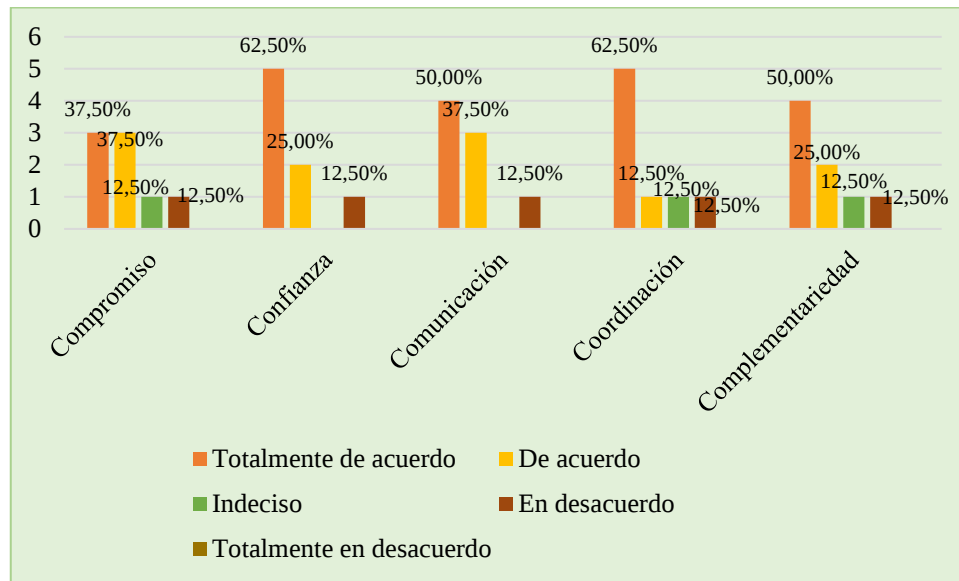


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Los empleados encuestados están totalmente de acuerdo en que llamar por su nombre al empleado contribuye significativamente en la satisfacción laboral con el 75,00%; siendo importante el buen trato con un 62,50% totalmente de acuerdo; otro aspecto es el respeto dentro y fuera del área laboral con el 50,00% de acuerdo, mientras que realizar actividades recreativas representa el 62,50% que están de acuerdo; por último se encuentra el aspecto de serenidad que refleja un 50,00% de empleados que están de acuerdo(figura 9). Se debe tomar en cuenta cada una de estas percepciones antes mencionadas al momento de diseñar algún tipo de estrategias que mejoren el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores.

Figura 10. Factores de destrezas en el equipo de trabajo.

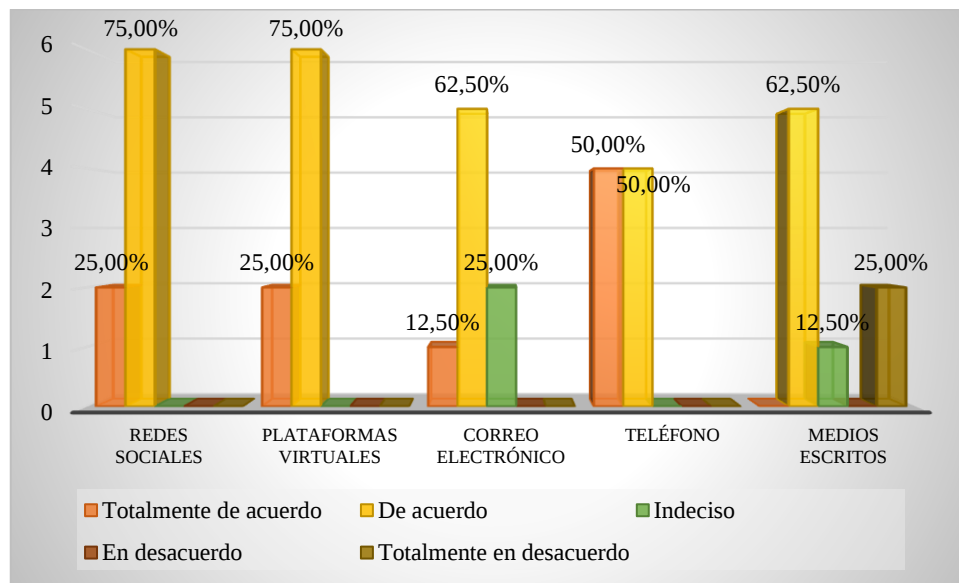


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Un 37,50% de los empleados encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con el compromiso de evaluación de los factores de destrezas en el equipo de trabajo, mientras que el 62,50% está totalmente de acuerdo con el factor confianza, por otra parte el 50,00% está totalmente de acuerdo con el componente comunicación, mientras que el 62,50 está totalmente de acuerdo con el factor comunicación por último y no menos importante representado por el 50,00% de encuestados están totalmente de acuerdo con la complementariedad (figura 10). “La Huerta” S.A.S. debe de mejorar el factor del compromiso porque los empleados están indecisos, ya que esto ayuda a mejorar el rendimiento para obtener mayor eficacia entre el equipo de trabajo.

Figura 11. Herramientas de comunicación.

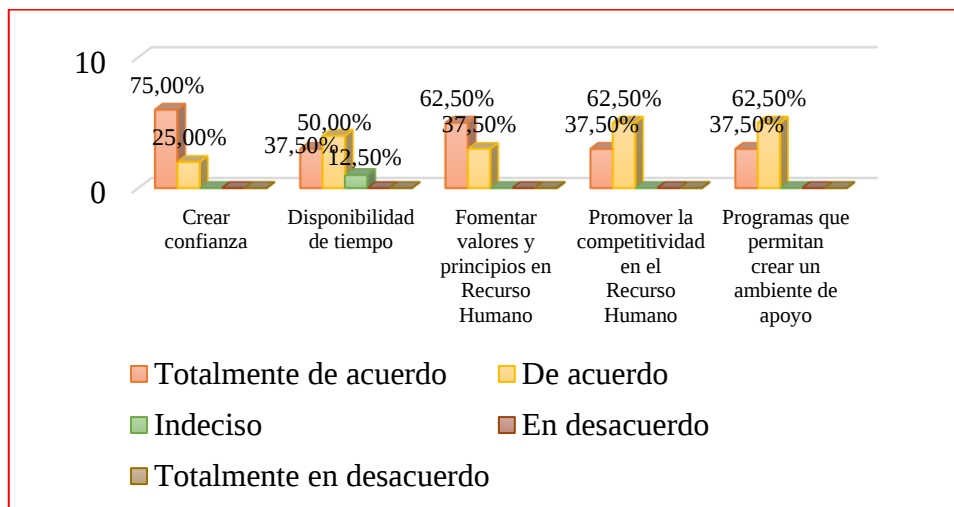


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

El 75,00% del número de empleados encuestados están de acuerdo con la herramienta de comunicación redes sociales; el 75,00% está de acuerdo con las plataformas virtuales, mientras que el 62,50% se encuentra de acuerdo con la herramienta del correo electrónico seguido a este el 50,00% está totalmente de acuerdo y de acuerdo con la alternativa teléfono y por último el 62,50% está de acuerdo con el uso de medios escritos (figura 11). Las herramientas de comunicación que utiliza la empresa con el Recurso Humano ayudan a verificar la efectividad de las herramientas de comunicación existentes que ayuden en el ajustamiento o mejoramiento de acuerdo a cada una de las necesidades que presente el personal de trabajo.

Figura 12. Alternativas de mejoramiento en el Clima Organizacional.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Para el 75,00% de los empleados encuestados están totalmente de acuerdo que la alternativa de mejoramiento en el clima organizacional es crear confianza; el 50,00% está de acuerdo con la disponibilidad de tiempo, mientras que el 62,50% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en fomentar valores y principios en Recurso Humano por otra parte el 62,50% menciona estar de acuerdo con promover la competitividad en el Recurso Humano finalmente el 62,50% está de acuerdo con los programas que permitan crear un ambiente de apoyo (figura 12). Todas las alternativas antes mencionadas sirven y van a permitir desarrollar estrategias específicas que fomentan en el mejoramiento del clima laboral de la empresa “LA HUERTA” S.A.S.

4.1.1.1. Discusión del objetivo 1.

- De acuerdo a los resultados obtenidos del actual clima organizacional con el que cuenta la Empresa “La Huerta” S.A.S, 2023 se determina que el ambiente laboral juega

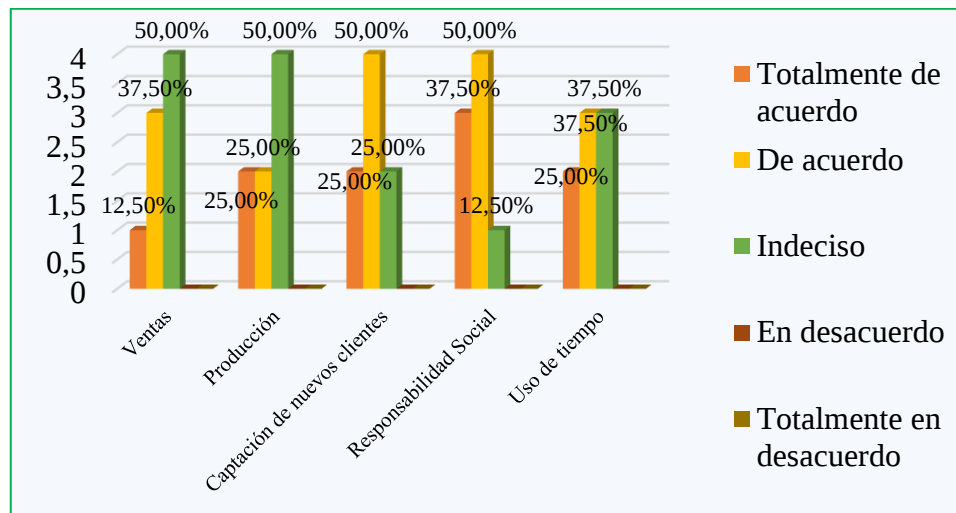
un papel importante en cuanto es el bienestar y la productividad de cada uno de los colaboradores, un ambiente positivo ayuda a fomentar la colaboración, creatividad y motivación; por lo tanto, un ambiente negativo fomenta y conduce al estrés, insatisfacción y la baja productividad es de vital importancia identificar las áreas que ayuden en la mejora y promuevan a tener un ambiente de trabajo feliz y saludable.

De acuerdo al criterio de Dávila Morán et al., (2021) en su artículo titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial” determina que es necesario comprender que el clima laboral u organizacional está compuesto por un sin número de elementos, mismos que pueden ser físicos o emocionales que alcanzan un comportamiento y desempeño de quienes conforman el equipo de trabajo y que se vinculan con el desempeño, productividad y satisfacción al momento de realizar cada una de sus actividades. Es necesario reconocer los aspectos que se vinculan con la satisfacción de cada empleado donde se deben de tomar en cuenta factores importantes.

Los hallazgos obtenidos concuerdan con Gonzáles Vásquez et al., (2021) en su trabajo titulado “Clima organizacional en el sector público Latinoamericano” en el cual manifiesta que contar con un buen clima laboral aporta directamente en la satisfacción de cada uno de los componentes de la empresa porque ayuda a poner en práctica cada una de las destrezas y habilidades con las que cuentan cada uno de sus trabajadores, siendo necesario también el adecuado uso de cada una de las herramientas de comunicación implementadas en la empresa todo esto se conectan con cada una de las alternativas que se proponen para mejorar aún más el clima laboral todo esto se evidenció en los resultados obtenidos.

4.1.2. Factores que contribuyen en la variabilidad, desempeño laboral y fluctuaciones en la productividad de la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.

Figura 13. Indicadores y factores de la productividad.

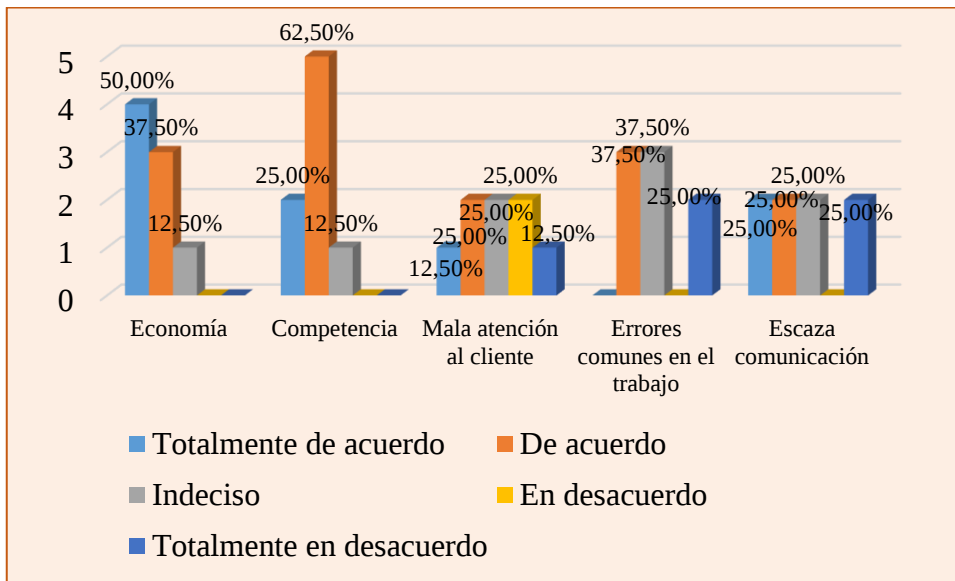


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

El actual nivel de productividad con respecto a las ventas el 50,00% de los empleados que se encuestaron están indecisos; el 50,00% se encuentra indeciso con la producción; mientras que el 50,00% está de acuerdo con la captación de clientes; por otro lado, el 50,00% menciona estar de acuerdo con la responsabilidad social; por último, el 37,50% refleja estar de acuerdo e indeciso con el uso de tiempo (figura 13). Se puede determinar que la empresa muestra un nivel con variaciones en su percepción de productividad en diferentes aspectos de trabajo y esto podría presentar una oportunidad que ayuda a mejorar la comunicación y seguimiento de los objetivos u también metas planteadas por la empresa.

Figura 14. Factores de la variabilidad y fluctuaciones de la productividad.

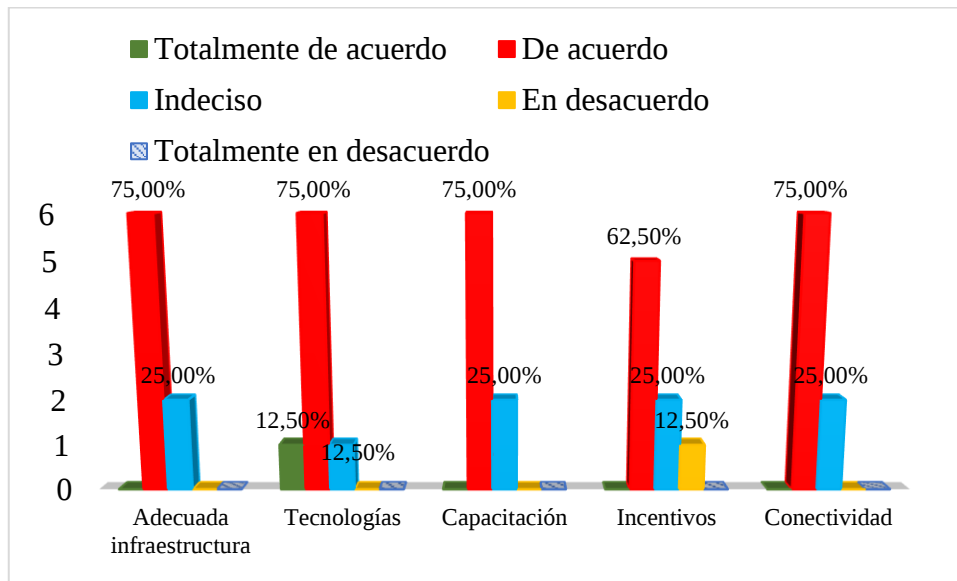


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

De acuerdo al número de encuestados el 50,00% se encuentran totalmente de acuerdo con la variabilidad en la productividad en cuanto la economía; el 62,50% está de acuerdo con la opción competencia; con el 25,00% de acuerdo, indeciso y en desacuerdo con la mala atención; mientras que el 37,50% define estar de acuerdo e indeciso con los errores comunes en el trabajo; finalmente el 25,00% totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso y totalmente en desacuerdo con la escasa comunicación (figura 14). Con los resultados obtenidos se determina que en la empresa existen varias percepciones sobre las posibles causas de la variabilidad en la productividad que hay en la empresa, mismas que ayudan a identificar áreas de mejora para tomar medidas que aumenten la productividad de la empresa.

Figura 15. Factores del desempeño laboral y productividad de la empresa.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

El 75,00% de los empleados encuestados se encuentran de acuerdo con la adecuada infraestructura en cuanto la percepción de los colaboradores de la empresa sobre la carga de trabajo y actividades que desarrollan dentro de la empresa; el 75,00% están de acuerdo con el uso de la tecnología; mientras que el 75,00% está de acuerdo con la capacitación; el 62,50% menciona estar de acuerdo con los incentivos; por último, el 75,00% de colaboradores cuestiona estar de acuerdo con la conectividad (figura 15). Los resultados obtenidos son útiles para detectar áreas de mejora en la gestión de recursos y condiciones laborales que aumentan la satisfacción y eficiencia en las tareas realizadas.

4.1.2.1. Discusión del objetivo 2.

En cuanto a los factores que contribuyen en la variabilidad, desempeño laboral y fluctuaciones en la productividad de la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023 de acuerdo a

los resultados que se han obtenido los indicadores de productividad varían por la producción que obtienen mismas que pueden variar por las temporadas y demandas, también por la eficiencia de cada uno de los recursos utilizados que ayudan a verificar la calidad del producto de chocolate que ofrece la empresa. Es necesario tomar en cuenta la variabilidad que se presenta en la productividad que se puede ocasionar por factores internos y externos que pueden ocasionar cambios en la gestión, ausencia de capacitación y no realizada de manera adecuada, problemas de comunicación, conflictos que se ocasionan de manera interna, falta de innovación de quienes conforman la empresa, entre otros factores.

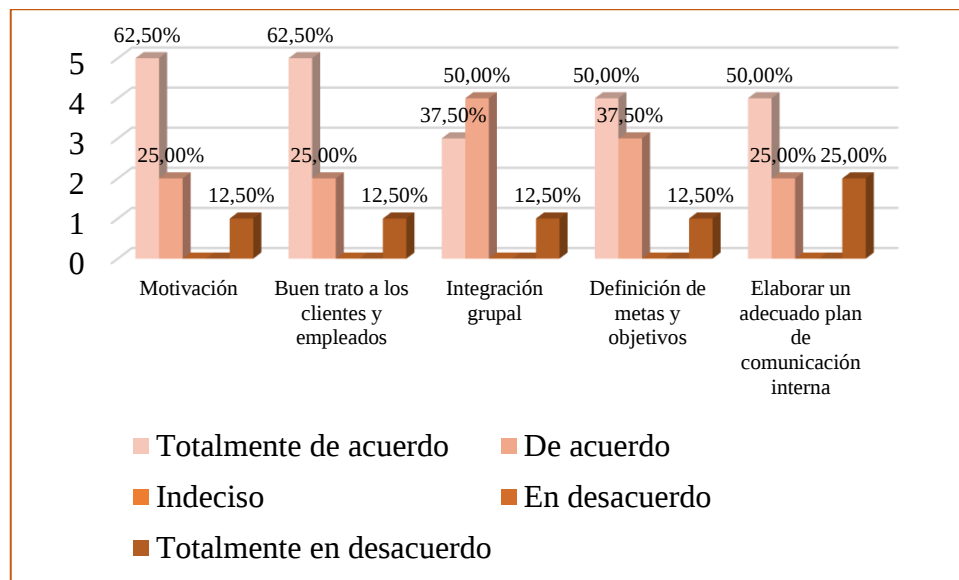
Por lo tanto Macías Yagual, (2022) redacta en su documento titulado “Gestión de procesos y su impacto en el rendimiento productivo de una empresa de envases de papel” que las fluctuaciones en la productividad se causan por la combinación de factores que incluyen cambios en la demanda de mercado, cambios estacionales, cambios en la disponibilidad de recurso, etc. Siendo necesario recalcar que el desempeño laboral y la productividad de la empresa se relacionan demasiado porque contar con un ambiente laboral positivo, es decir adecuado, comunicación abierta y clara, reconocimiento del trabajo realizado, oportunidad y una infraestructura adecuada todo esto se visualiza en los resultados obtenidos a través del censo.

Marecos Duarte & Fabián Medina, (2022) mediante su artículo titulado “Clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las instituciones públicas de Pilar” es imprescindible entender cada uno de los indicadores y factores que influyen en la productividad, así como también las causas de la variabilidad presentada, siendo de vital

importancia identificar cada una de las áreas de mejora que permitan tomar medidas adecuadas siendo efectivas que impulse en el desempeño laboral y la productividad existente en la empresa.

4.1.3. Principales estrategias del desempeño en el Recurso Humano para mejorar el rendimiento productivo en la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023.

Figura 16. Sugerencias de corrección en las Gestiones de Recurso Humano.



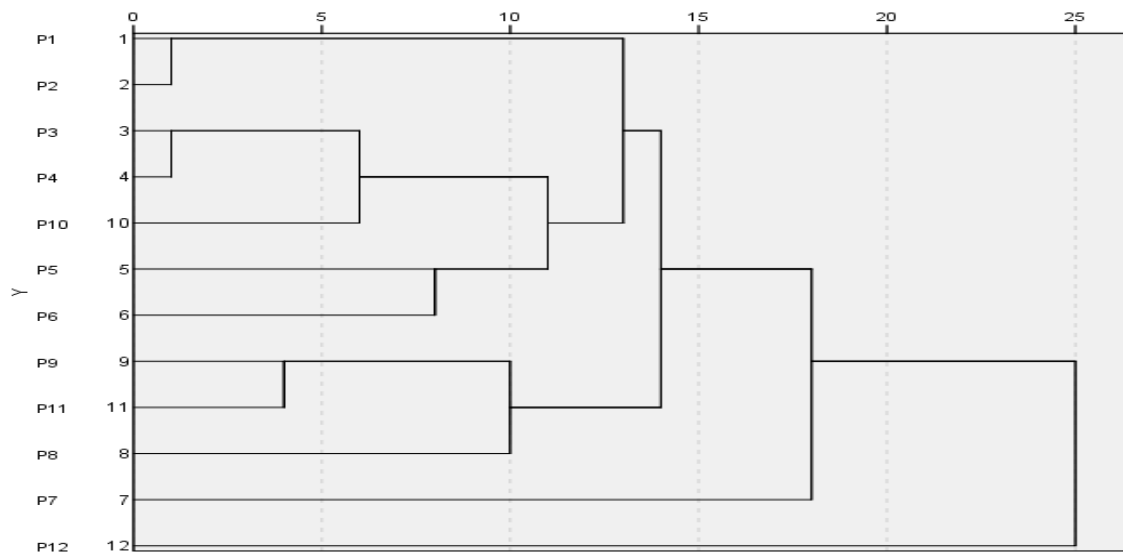
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Del número de empleados encuestados el 62,50% está totalmente de acuerdo que la motivación es una de las sugerencias que mencionan los trabajadores para corregir las gestiones efectuadas por el recurso Humano; el 62,50% manifiesta estar de acuerdo con el buen trato a los clientes y empleados; por otra parte el 50,00% menciona estar de acuerdo con la integración grupal; mientras que el 50,00% está totalmente de acuerdo con la definición de metas y objetivos finalmente el 50,00% se encuentra totalmente de

acuerdo con elaborar un adecuado plan de comunicación interna (figura 16). Todas las sugerencias presentadas son útiles para reconocer las áreas de mejoras y así acrecentar estrategias para optimizar la gestión del Recurso Humano de la empresa.

Figura 17. Dendrograma de variables (vinculación entre grupos)



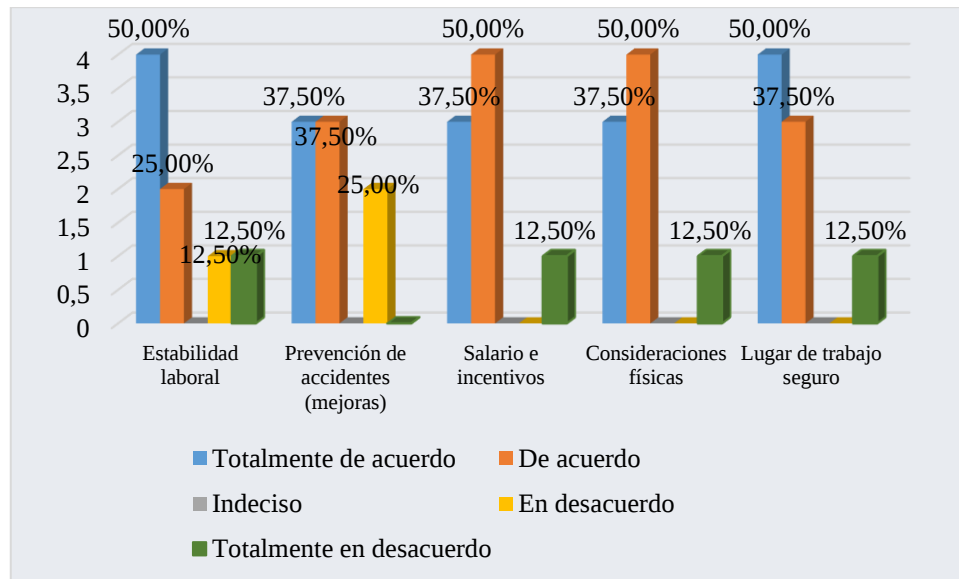
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

La figura 17 presenta un dendrograma que se basa principalmente en el análisis de los conglomerados jerárquicos con el método de agrupación de vínculos entre grupos y la medida de chi cuadrado, así como la estandarización de puntuaciones Z. el cual refleja la medida de similitud o diferencia más apropiada en cada una de las situaciones. El análisis de conglomerados jerárquicos reveló que las preguntas se agruparon en tres niveles de relevancia, las preguntas más relevantes se encuentran en el primer nivel y están relacionadas con el clima organizacional de la Empresa “La Huerta” S.A.S, 2023; en el segundo nivel de relevancia, se encuentran rendimiento productivo en el Recurso Humano de la empresa y en tercer nivel de relevancia. Las principales estrategias van a

ayudar a mejorar el rendimiento productivo y el desempeño del recurso humano de la empresa “La Huerta” S.A.S, 2023, factores que involucran condiciones laborales en la empresa y adecuada contratación del recurso humano.

Figura 18. Factores que involucran condiciones laborales en la empresa.



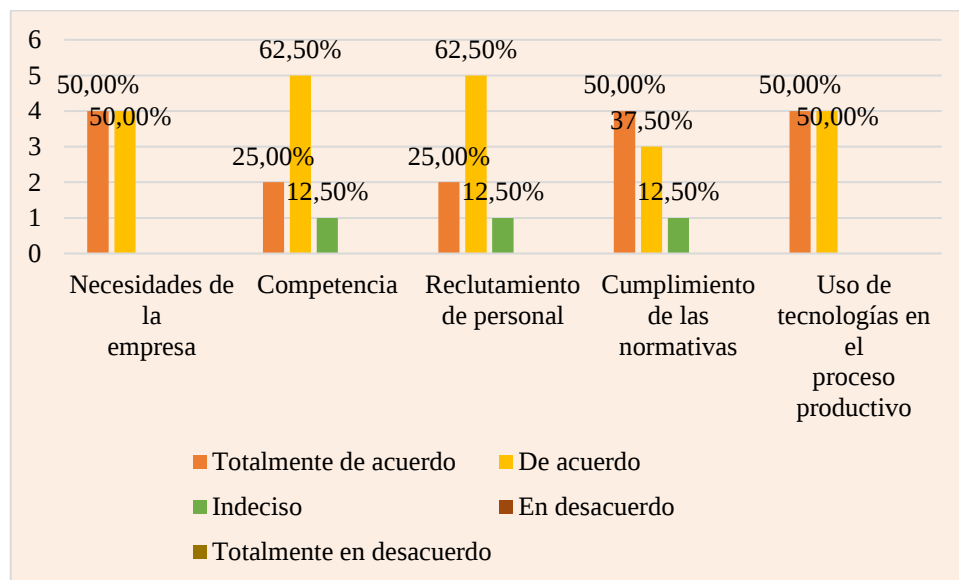
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la empresa sobre la carga de trabajo y actividades desarrolladas en las mismas el 50,00% menciona que se encuentra totalmente de acuerdo con la estabilidad laboral; el 37,50% está totalmente de acuerdo y de acuerdo con la prevención accidentes (mejoras); mientras que el 50,00% salario e incentivos; por otra parte, el 50,00% consideraciones físicas, finalmente con el 50,00% lugar de trabajo seguro (figura 17). De acuerdo al criterio de los trabajadores ellos determinan y perciben que las condiciones laborales de la empresa son satisfactorias, pero es necesario seguir

evaluando y mejorando las condiciones que permitan garantizar el bienestar y satisfacción de cada uno de los colaboradores.

Figura 19. Adecuada contratación de Recurso Humano.

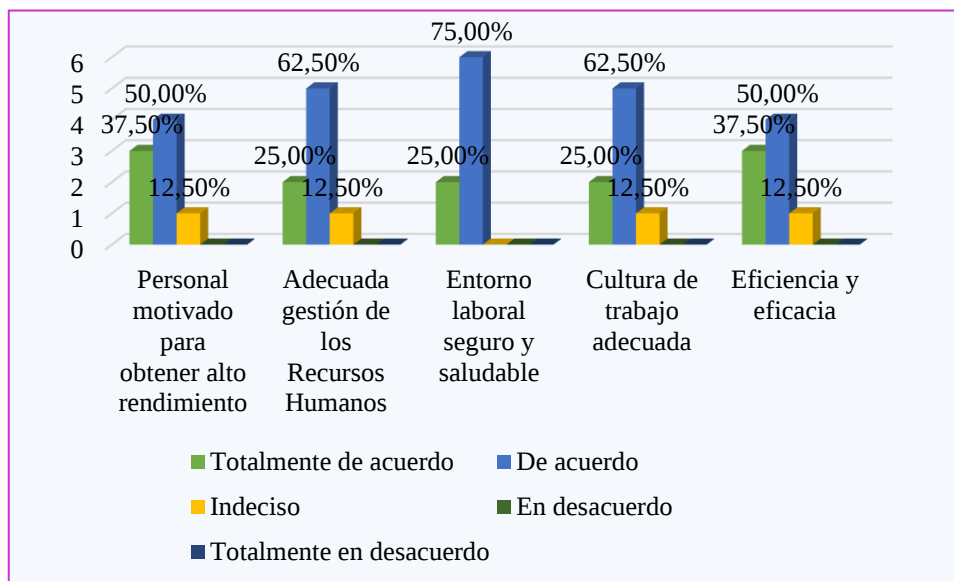


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

El 50,00% del número de empleados encuestados está totalmente de acuerdo y de acuerdo con las necesidades de la empresa para realizar una adecuada contratación de Recurso Humano; el 62,50% menciona estar de acuerdo con la competencia; mientras que el 62,50% está de acuerdo con el reclutamiento de personal; el 50,00% está totalmente de acuerdo con el cumplimiento de las normativas; finalmente el 50,00% se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo con el uso de tecnologías en el proceso productivo (figura 18). Los colaboradores de la empresa tienen la percepción que para realizar una adecuada contratación se deben considerar cada una de las necesidades de la empresa para cumplir las normativas y el uso de tecnologías durante el proceso productivo.

Figura 20. Capacidad del Recurso Humano.

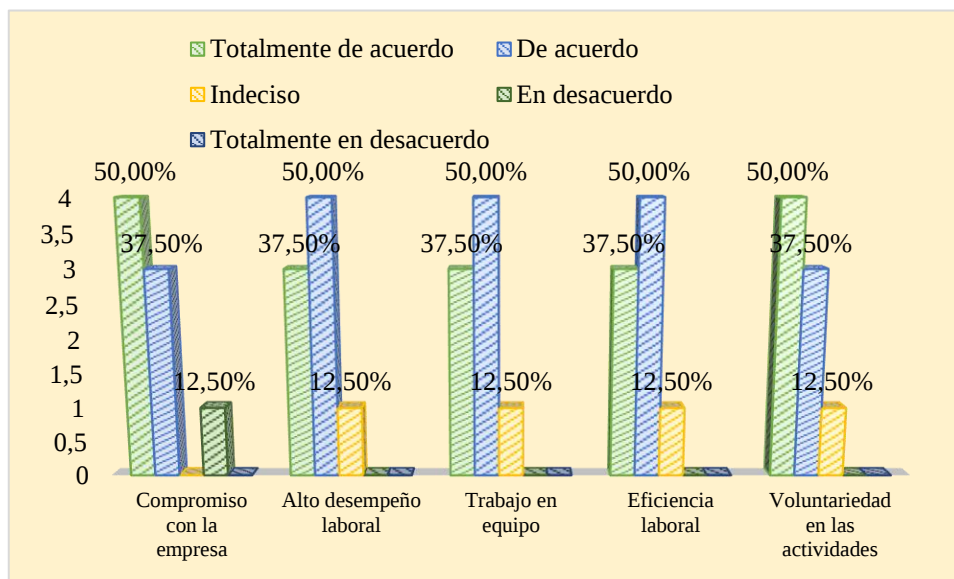


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

De acuerdo al número de encuestados el 50,00% menciona estar de acuerdo porque consideran la capacidad del Recurso Humano y la productividad obtenida durante el proceso de fabricación con personal motivado para obtener alto rendimiento; el 62,50% está de acuerdo con la adecuada gestión de los Recursos Humanos; por otro lado el 75,00% está de acuerdo con el entorno laboral seguro y saludable; el 62,50% está de acuerdo con la cultura de trabajo adecuada y finalmente el 50,00% se encuentra de acuerdo con la eficiencia y eficacia (figura 19). La cultura organizacional que posee la empresa es positiva también cuenta con un ambiente laboral que fomenta tanto en el compromiso como en la productividad.

Figura 21. Motivos por los que labora en la empresa.



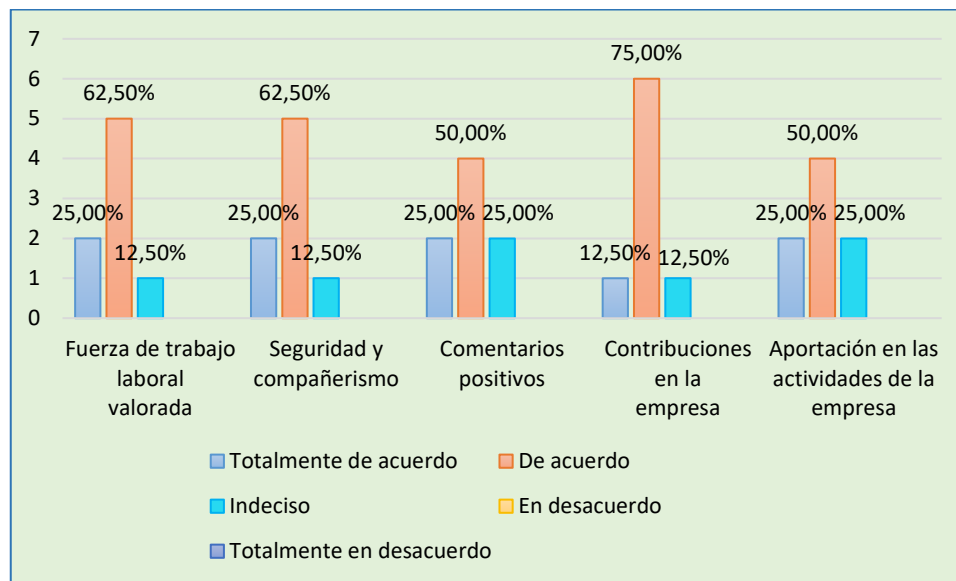
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación

El motivo por el que los trabajadores se mantienen laborando en la empresa “La Huerta” S.A.S. entre los valores evaluados el 50,00% menciona que está totalmente de acuerdo con el compromiso con la empresa; el 50,00% se encuentra de acuerdo con el alto desempeño; mientras que el 50,00% está de acuerdo con el trabajo en equipo; por otra parte el 50,00% se considera totalmente de acuerdo con la eficiencia laboral; finalmente el 50,00% está totalmente de acuerdo con la voluntariedad en las actividades (figura 20). Con los resultados obtenidos se puede concluir que reflejan una cultura organizacional positiva y ambiente laboral que ayuda en la fomentación del compromiso, trabajo colaborativo, que puede contribuir en la retención del talento y triunfo empresarial.

Figura 22. Criterios de contribución y desempeño laboral.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autora

El 62,50% del número de encuestados están de acuerdo con la fuerza de trabajo laboral valorada de los diferentes criterios de contribución y desempeño laboral; el 62,50% representa que está de acuerdo con la seguridad y compañerismo; por otra parte el 50,00% da a conocer que están de acuerdo con los comentarios positivos; mientras que el 75,00% está de acuerdo con las contribuciones en la empresa; finalmente el 50,00% menciona que está de acuerdo con la aportación en las actividades de la empresa (figura 21). Con los resultados obtenidos se ve reflejada una cultura organizacional que se encarga de valorar la colaboración, reconocimiento y trabajo en equipo, mismo que contribuye en el ambiente laboral positivo y productivo.

4.1.3.1. Discusión del objetivo 3.

Mediante los resultados obtenidos con las que se vinculan las principales estrategias del desempeño en el Recurso Humano para mejorar el rendimiento productivo en la empresa

“La Huerta” S.A.S, 2023 consiste en la capacidad del recurso humano la elaboración y fabricación de los chocolates elaborados con el cacao fino de aroma para que esto se realice de manera adecuada es necesario ver la habilidad y competencia de los empleados para desarrollar sus actividades de manera eficiente y eficaz. Es importante realizar una adecuada contratación que permita alcanzar el éxito ya que al contratar a personas que desarrollaran su trabajo de manera adecuada, es necesario identificar de manera clara y precisa cada una de las necesidades que presenta la empresa, el adecuado uso de reclutamiento y selección del personal.

Es factible invertir en programas de capacitación que permite el desarrollo profesional para mejorar significativamente el rendimiento productivo de cada uno de los empleados, también es de mucha ayuda establecer metas, es decir; objetivos claros y realistas que sean alcanzables que motiven a cada uno de los empleados que les brinde orientación del trabajo que se debe de efectuar. Es importante la retroalimentación y evaluación regular de manera constructiva que ayude a los empleados a identificar áreas de mejora, la fomentación de un ambiente de trabajo positivo, colaborativo que es factor clave en el rendimiento productivo del personal, los incentivos y recompensas que motiven al empleado a alcanzar niveles muy altos de rendimiento y productividad.

Por otra parte Rubina et al., (2020) en su artículo titulado “Efecto de diferentes niveles de cloruro de sodio sobre el rendimiento productivo de los pollos de engorde” recalca que es recomendable implementar cada una de las estrategias plasmadas en cuanto el desempeño del recurso humano que ayude a mejorar el rendimiento productivo de la

organización que promueva a convertir un ambiente positivo que le permita el crecimiento y alcanzar el éxito en su conjunto.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

“El éxito es la suma de pequeños
esfuerzos repetidos un día sí y otro
también”.

Robert Colliet.

5.1. CONCLUSIONES.

- Después de analizar detenidamente el actual clima organizacional de la empresa "La Huerta" S.A.S, un clima organizacional positivo se caracteriza por la cultura de trabajo colaborativa, comunicación abierta, relaciones interpersonales saludables, un ambiente que fomenta la motivación y el compromiso. Se realizó un censo que permitió ver que el 62,50% de los empleados encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en que la competitividad en las tareas o trabajo en equipo inciden en el ambiente laboral con el que cuenta la empresa; por otra parte tenemos la comprensión respecto conocer la satisfacción laboral, nivel de compromiso de los empleados, percepción de la cultura organizacional, calidad de las relaciones interpersonales la eficacia de los procesos de comunicación interna, identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento, fortalecer el clima organizacional potenciar el rendimiento y la productividad de los empleados.

- En conclusión, al evaluar y abordar de manera proactiva los factores que contribuyen a la variabilidad, el desempeño laboral las fluctuaciones en la productividad, "La Huerta" S.A.S estará mejor preparada para enfrentar los desafíos del mercado así alcanzar sus objetivos empresariales de manera más eficiente y efectiva en el futuro. El actual nivel de productividad con respecto a las ventas el 50,00% de los empleados que se encuestaron están indecisos; el 50,00% se encuentra indeciso con la producción donde es evidente que existen una serie de elementos de factores internos como: adecuada infraestructura, capacitación del personal, motivación y gestión eficaz son críticos para mantener un desempeño laboral; externos la empresa puede enfrentarse a desafíos como cambios en el mercado, competencia y fluctuaciones económicas, que pueden influir en la

productividad también en el rendimiento laboral de manera significativa para obtener éxito organizacional.

- El 62,50% del número de encuestados están de acuerdo con la fuerza de trabajo laboral valorada de los diferentes criterios de contribución desempeño laboral; el 62,50% representa que está de acuerdo con la seguridad y compañerismo. Al aplicar las estrategias de manera integral, "La Huerta" S.A.S puede mejorar significativamente el rendimiento productivo de su recurso humano a largo plazo el desempeño, el compromiso con el crecimiento, el éxito sostenible de la organización pueda continuar invirtiendo en el desarrollo y el bienestar de su capital humano porque es fundamental para mantener su posicionamiento como líder en la industria para enfrentar con éxito cada uno de los desafíos que se le presenten en un futuro.

5.2. RECOMENDACIONES.

- Ejecutar una evaluación integral del clima organizacional que promueva al ambiente laboral positivo que impulse al compromiso, satisfacción, rendimiento productivo del Recurso Humano que le permita visualizar de manera clara y precisa cada una de las percepciones o experiencias de cada uno de los colaboradores de la organización, para mejorar su ambiente laboral, aumentar la satisfacción laboral y obtener un notable compromiso de cada uno de los empleados, finalmente potencializar o crear un plus en la productividad para alcanzar el éxito organizacional.
- Implementar un sistema integral de monitoreos y evaluación de cada uno de los factores productivos para valorar de manera eficaz cada uno de los factores que contribuyen de manera proactiva las causas de variabilidad, mejorar el desempeño laboral, minimizar las fluctuaciones en la productividad de manera regular para tomar las respectivas medidas de manera proactiva que permitan optimizar cada una de sus operaciones, aumentar la eficiencia alcanzar cada uno de los objetivos y metas propuestas de manera efectiva a su vez fortalecer los aspectos positivos.
- Desarrollar e implementar un programa direccionado esencialmente a la gestión del talento humano que permita identificar y aplicar las principales estrategias de desempeño del recurso humano para que la empresa “La huerta” S.A.S, mejore su rendimiento productivo: diagnóstico inicial, evaluación de cada una de las competencias, desarrollo de planes de carrera personalizada, capacitación desarrollo continuo que aborde las habilidades blandas o técnicas, establecimiento de objetivos claros y específicos que sean alcanzables, fomentar a un ambiente sano de trabajo colaborativo, incentivos y programas

de reconocimiento, bienestar y balance (vida-trabajo) donde se prioriza el bienestar de cada uno de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alcívar Mero, M. J., Alarcón Chávez, C. R., & Ferrin Schettini, H. M. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Podium*, 37.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Alvarenga Mártir, E. A., Corvera Amaya, K. M., & Serrano Guevara, M. A. (2020). Transparencia en el proceso de selección y contratación de recurso humano en la Administración Pública durante el periodo comprendido 2014-2018. *Realidad y Reflexión*, 52(52). <https://doi.org/10.5377/ryr.v52i52.10643>
- Andino Llerena, D. A. (2021). *Rendimiento financiero en empresas del sector agrícola y manufacturero de cultivo de cacao y de elaboración de chocolates y su relación con el PIB del Ecuador*.
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/32458>
- Apolo-Pérez, K. L., Álvarez-Gavilanes, J. E., & Vicuña-Matute, W. G. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.419>
- Arguello Pazmiño, A. M., Llumiguano Poma, M. E., Gavilánez Cárdenas, C. V., & Torres Ordoñez, L. H. (2020). *Administración De Empresas. Elementos Básicos - Google Books*.
[https://www.google.com.ec/books/edition/Administraci%C3%B3n_De_Empresas_Elementos_B/zLgoEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Arguello+Pazmi%C3%B1o,+A.+M.,+Llumiguano+Poma,+M.+E.,+Gavil%C3%A1nez+C%C3%A1rdenas,+C.+V.,+%26+Torres+Ordo%C3%B1ez,+L.+H.+\(2020\).+Administraci%C3%B3n+de+Empresas.+Elementos+B%C3%A1sicos+\(Primera+ed.\).+Bol%C3%ADvar:+Copyright.&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Administraci%C3%B3n_De_Empresas_Elementos_B/zLgoEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Arguello+Pazmi%C3%B1o,+A.+M.,+Llumiguano+Poma,+M.+E.,+Gavil%C3%A1nez+C%C3%A1rdenas,+C.+V.,+%26+Torres+Ordo%C3%B1ez,+L.+H.+(2020).+Administraci%C3%B3n+de+Empresas.+Elementos+B%C3%A1sicos+(Primera+ed.).+Bol%C3%ADvar:+Copyright.&printsec=frontcover)

Arias Gallegos, W. L. (2021). Clima Organizacional en ocho empresas de Arequipa.

Illustro, 4. <https://doi.org/10.36901/illustro.v4i0.1262>

Atencio González, rously E., Arrias Añez, J. C. D. J., Coronel Piloso, J. E., & Ronquillo

Riera, O. I. (2020). *El trabajo como hecho Social en el ordenamiento Jurídico Ecuatoriano*.

Bailón-González, C. A., & Cedeño-Zambrano, R. M. (2022). CLIMA

ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN, MANTA, MONTECRISTI, JARAMIJÓ. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA "YACHASUN,"* 6(10 Edicion especial abril). <https://doi.org/10.46296/yc.v6i10edespab.0162>

Banda Izeta, M. B., Banda Izeta, H., Guillemín Calderón, H., Juárez Solís, S., & Rico

Meza, J. H. (2020). ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE REINSERCIÓN SOCIAL DE TABASCO (CREST). *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 26(74).

<https://doi.org/10.19136/hitos.a26n74.3696>

Baque, L., Viteri, D., Álvarez, L., & Izquierdo, A. (2020). Plan de negocio para

emprendimientos de los actores y organizaciones de economía popular y solidaria. *Revista Universidad y Socieda*, 12(4).

Bazán A., L., & Granados M, M. (2022). RENDIMIENTO PRODUCTIVO,

NITRÓGENO Y FIBRA CRUDA DEL FORRAJE DE BOLAINA BLANCA (GUAZUMA SP.) CULTIVADA COMO BANCO DE PROTEÍNA, EN SATIPO. *Prospectiva Universitaria*, 6(1).

<https://doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2009.6.1185>

- Blanco Ariza, A. B., Vásquez García, Á. W., García Jiménez, R., & Melamed Varela, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2).
<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32429>
- Blanco López, S., Cerdas Montano, V., & Garcia Martínez, J. A. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodriguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101).
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Bueno Rubiales, L. I. (2020). *ADGD371PO: Desarrollo organizacional. Coaching de equipos*.
https://books.google.com.ec/books/about/ADGD371PO_Desarrollo_organizacional_Coac.html?id=eRrxDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Burgos-Briones, J. G. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *CIENCIAMATRIA*, 8(3). <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.814>
- Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2). <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Carlo, J., Santillán, R., & De Mecatrónica, C. (2023). *Diseño y simulación de una máquina porcionadora de masa para la elaboración de trufas de chocolate de 10 gr de peso para la empresa Salinerito*.
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25995>

- Céliz-Córtex, L. J., & Torres-Panduro, M. I. (2022). Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de recurso humano. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 1(2).
<https://doi.org/10.51252/race.v1i2.406>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).
<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., Hidalgo Vasquez, Y. N., Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297.
<https://doi.org/10.22458/RNA.V11I2.3297>
- Chávez Santos, R., & Chauca Valqui, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. *REICE: Revista Electrónica de Investigación En Ciencias Económicas*, 8(16). <https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10659>
- Chiang, M., Sanhueza Hernández, C., & Rivera Cerda, M. J. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 8(1).
<https://doi.org/10.29393/ran8-6comm30006>
- Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22). <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

- Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., & Chávez Yépez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella.” *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35).
<https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Chóez López, M. E., & Vélez Mendoza, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, N°. 4, 2021, Págs. 88-107, 6(4), 88–107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Código Orgánico del Ambiente (COA). | FAOLEX. (n.d.). Retrieved March 23, 2024, from <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC167116/>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial).
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., & Olaya Santos, H. K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1). <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Fernanda Gaspar-Castro, M. I. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, N°. 8, 2021 (Ejemplar Dedicado a: AGOSTO), Págs. 318-329, 6(8), 318–329.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>

- Fernández, B. (2023). RECURSO HUMANO EN LA PANDEMIA Y EL TELETRABAJO. *Revista Saberes APUDEP*, 6(2).
<https://doi.org/10.48204/j.saberes.v6n2.a4080>
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15).
<https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- García-Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (2020). *CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO*. <https://orcid.org/0000-0003-0132-4595>
- Gardenia, J., & Matias, C. (2023). *Mejora del proceso productivo de semielaborados en una fábrica de chocolates de Arequipa utilizando Lean Manufacturing*. Universidad Católica San Pablo. <https://hdl.handle.net/20.500.12590/17693>
- Giovanny Brito-Aguilar, J. I., & Bolívar Cabezas-Ramos, C. I. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, Nº. 11, 2021, Págs. 742-761, 6(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Gonzáles Vásquez, J., Ramirez López, R., & Terán Ayay, N. T. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guerrero Bejarano Mgs Jorge Izaguirre Olmedo Mgs Julio Méndez Bravo Mgs María Rosa Wright Garzón Patricia Hidalgo Albuja, M. A., Ricardo Silva Siu, D., & Nicolás Castro Suasnavas, M. (2021). *LA ADMINISTRACIÓN APLICADA AL TALENTO HUMANO*.
- Hasang Moran, E. S., García Bendezú, S. J., Carrillo Zenteno, M. D., Durango Cabanilla, W. D., Medina Litardo, R. C., & Lombeida García, E. D. (2022).

- Evaluación de sistemas productivos de maíz, sobre la sostenibilidad económica.
Revista de La Sociedad Científica Del Paraguay, 27(1).
<https://doi.org/10.32480/rscp.2022.27.1.18>
- Huicab-García, Y. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(1–1). <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1-1.1533>
- JUANA PATLAN PEREZ. (2023). *IMPACTO PSICOSOCIAL DE LAS EMPRESAS*.
- Leal Rendón, N. M. (2021). Retos en la administración de recursos humanos ante pandemia Covid-19 en organizaciones de Nuevo León (México). *Vinculatégica*, 7(2). <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-23>
- Lema-Jiménez, F. L., Quevedo-Barros, M. R., Ochoa-Crespo, J. D., & Ormazá-Andrade, J. E. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. *Dominio de Las Ciencias*, 7(5), 724–744. <https://doi.org/10.23857/DC.V7I5.2279>
- Luis, J., & Mayo, M. R. (2022). *EL TRABAJO: UN CONCEPTO DISCUTIBLE DENTRO DE UNA DISCUSIÓN QUE NO TERMINA TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL*.
- Macías Yagual, X. G. (2022). Gestión de procesos y su impacto en el rendimiento productivo de una empresa de envases de papel. Guayaquil, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108537>
- Macías-Cedeño, M. B., Andrade-Loor, P. V., Mendoza-Cedeño, B. R., & Vásquez-Haro, M. S. (2023). Clima organizacional y desarrollo institucional. *CIENCIAMATRIA*, 9(16). <https://doi.org/10.35381/cm.v9i16.1034>
- Maraza Vilcanqui, N., Flores Choque, G. M., Maraza Vilcanqui, B., & Maraza Vilcanqui, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su

- incidencia en la educación. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(22). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Marecos Duarte, M. A., & Fabián Medina, R. (2022). Clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las instituciones públicas de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2890
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2).
<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Maya, M. P. (n.d.). *CODIGO DEL TRABAJO*. Retrieved March 22, 2024, from www.lexis.com.ec
- Moscoso Paucarchuco, K. M., & Villafuerte Quiroz, M. A. (2021). Implementación de la cultura empresarial para el mejoramiento del desempeño laboral. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 3(11). <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id90>
- Núñez-Colín, C. A., & Escobedo-López, D. (2011). Uso correcto del análisis clúster en la caracterización de germoplasma vegetal. *Agronomía Mesoamericana*, 22(2), 415–427. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43722407018>
- Olaz Capitán, A. J., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral : diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*.
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (n.d.). *Metodología de investigación y lectura crítica de estudios Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach Title: An Approach to the Use of Cronbach's Alfa*.

- Quijia-Pillajo, J., Guevara Rosero, C., & Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1). <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quispe Rosales, N. P., & Antezana Miguel, L. M. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., Provincia de Huancayo 2020*.
- Ramírez López, R., Ruiz Camus, C. E., Gonzáles Vásquez, J., Terán Ayay, N. T., Cáceres Coral, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Rios, N. A., & Bardales, J. M. D. (2022). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *CPAH Scientific Journal of Health*, 5(1). <https://doi.org/10.56238/cpahjournalv5n1-002>
- Ropa-Carrión, B., & Alama-Flores, M. (2022). Artículo de Actualización Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista Científica de La UCSA*, 9(1), 81–103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Rubina, S. C., Pujada, H. N., & Airahuacho, F. E. (2020). Efecto de diferentes niveles de cloruro de sodio sobre el rendimiento productivo de los pollos de engorde. *Peruvian Agricultural Research*, 1(2). <https://doi.org/10.51431/par.v1i2.582>
- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1). <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Topa Cantisano, G. (2022). *Psicología de las Organizaciones* - Google Books.

https://www.google.com.ec/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/8Cx1EAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Psicolog%C3%ADa+de+las+Organizaciones.+Topa+Cantisano,+Gabriela&printsec=frontcover

Vargas Crisóstomo, E. L., & Camero Jiménez, J. W. (2021). Aplicación del Lean Manufacturing (5s y Kaizen) para el incremento de la productividad en el área de producción de adhesivos acuosos de una empresa manufacturera. *Industrial Data*, 24(2). <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.19485>

Vasquez Ponce, G. O. A., Parrales Piloza, D. H., & Morales Chávez, V. E. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31). <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., & Ramírez Flores, É. R. F. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 18. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

ANEXOS.

Anexo 1. Documento de compilatio.

Anexo 1. Documento de compilatio.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Quevedo, 14 de junio del 2024

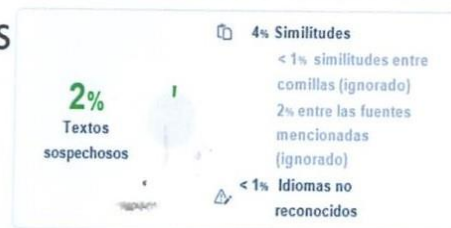
Sr. Dr. Byron Oviedo Bayas. PhD
Decano de la Facultad de Posgrado
En su despacho.
De mi consideración:

Mediante la presente cumpla en presentar a usted el Proyecto de Investigación titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO EN EL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S, 2023”**, perteneciente a la. **LCDA. MARITZA LUXILA ALVAREZ ALVAREZ**, la misma que pertenece al Programa de Maestría en Administración de Empresas, fue guiado y revisado por mi persona. Fue sometido al análisis anti-plagio en la plataforma COMPILATIO, donde presentó un 98% de originalidad y un 2% de similitud con otros trabajos publicados, verificando las correcciones pertinentes y considerando el Reglamento e Instructivo de Proyectos de Investigación de Posgrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Proyecto de Investigación correcciones Lcda. Maritza Alvarez



Nombre del documento: Proyecto de Investigación correcciones Lcda. Maritza Alvarez.pdf
ID del documento: e2084a8ca1f7b143232a9eac50e4637d5cdb7667
Tamaño del documento original: 2,32 MB

Depositante: BETTY BEATRIZ GONZÁLEZ OSORIO
Fecha de depósito: 14/6/2024
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 14/6/2024

Número de palabras: 25.514
Número de caracteres: 178.796

Betty González O, PhD
DIRECTORA

**Anexo 2. Cuestionario de preguntas para encuesta a los empleados de la empresa
“LA HUERTA” S.A.S.**

1. Sexo.

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo
- Otro

2. Edad.

- 20-27 años.
- 27-34 años
- 34-41 años
- 41-48 años
- Mayor a 48 años

3. Estado civil.

- Soltero (a)
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- Viudo (a)

4. Nivel académico.

- Primaria
- Secundaria

- Estudios Técnicos, Tecnológicos
- Estudios de Tercer Nivel
- Posgrado o más

5. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral en la empresa “LA HUERTA” S.A.S.?

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Competitividad en las tareas o trabajo en equipo					
Comprensión y respeto					
Oportunidad de crecimiento					
Capacitación					
Pago puntual					

6. ¿Qué aspectos considera usted que contribuyen en la satisfacción de los empleados de acuerdo al trabajo desarrollado?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Llamar por su nombre al empleado					
Buen trato					
Respeto dentro y fuera del área laboral					
Realizar actividades recreativas					
Serenidad					

7. De acuerdo a la escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúa usted los siguientes factores de nivel de destrezas que existe en el equipo de trabajo de la empresa “LA HUERTA” S.A.S.?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Compromiso					
Confianza					
Comunicación					
Coordinación					
Complementariedad					

8. ¿Cuáles son las herramientas de comunicación que utiliza la empresa con el Recurso Humano?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Redes sociales					
Plataformas virtuales					
Correo electrónico					
Teléfono					
Medios escritos					

9. ¿Cuáles son las alternativas que podría usted proponer para el mejoramiento del clima organizacional en la empresa?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Crear confianza					
Disponibilidad y tiempo					
Fomentar valores y principios en RRHH					
Promover la competitividad en el Recurso Humano					
Programas que permitan crear un ambiente de apoyo					

10. De acuerdo a la escala, ¿Qué indicadores y factores de la productividad han influido de manera relevante en la empresa?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Ventas					
Producción					
Captación de nuevos clientes					
Responsabilidad Social					
Uso del tiempo					

11. ¿Qué factores considera que están contribuyendo para que exista una variabilidad y principales causas de fluctuaciones en la productividad de la empresa?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Economía					
Competencia					
Mala atención al cliente					
Errores comunes en el trabajo					
Escaza comunicación					

12. ¿Cuál es el impacto que surge en el desempeño laboral y la productividad de la empresa con los siguientes factores “La huerta” S.A.S.?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Adecuada infraestructura					
Tecnologías					
Capacitación					
Incentivos					
Conectividad					

13. De acuerdo a su criterio, ¿cuáles son sus sugerencias que pueden ayudar a corregir las gestiones que realiza el Recurso Humano en la empresa?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Motivación					
Buen trato a los clientes y empleados					
Integración grupal					
Definición de metas y objetivos					
Elaborar un adecuado plan de comunicación interna					

14. ¿Cómo calificarías los siguientes factores que involucran condiciones laborales en la empresa?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Estabilidad laboral					
Prevención de accidentes (mejoras)					
Salario e incentivos					
Consideraciones físicas					
Lugar de trabajo seguro					

15. ¿Cómo determina usted que la empresa debe realizar una adecuada contratación de Recurso Humano?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Necesidades de la empresa					
Competencia					
Reclutamiento de personal					
Cumplimiento de las normativas					
Uso de tecnologías en el proceso productivo					

16. ¿Cómo considera usted la capacidad del Recurso Humano y la productividad obtenida durante la realización del proceso de fabricación?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Personal motivado para obtener alto rendimiento					
Adecuada gestión de los Recursos Humanos					
Entorno laboral seguro y saludable					
Cultura de trabajo adecuada					
Eficiencia y eficacia					

17. ¿Cuáles son los motivos por los que se mantiene laborando en la empresa?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Compromiso con la empresa					
Alto desempeño laboral					
Trabajo en equipo					
Eficiencia laboral					
Voluntariedad en las actividades					

18. ¿Quiénes conforman la empresa valoran los siguientes criterios de contribución y desempeño laboral?

	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Fuerza de trabajo laboral valorada					
Seguridad y compañerismo					
Comentarios positivos					
Contribuciones en la empresa					
Aportación en las actividades de la empresa					

Anexo 3. Comprobante del Google Forms.

Preguntas Respuestas **8** Configuración

Sección 1 de 4

EMPRESA "LA HUERTA" S.A.S

B **I** **U** **↻**

Encuesta dirigida al personal que labora y conforma la Empresa "LA HUERTA" S.A.S para obtener información sobre el Clima Organizacional, Rendimiento Productivo, Recurso Humano de la empresa.

Correo *

Correo válido

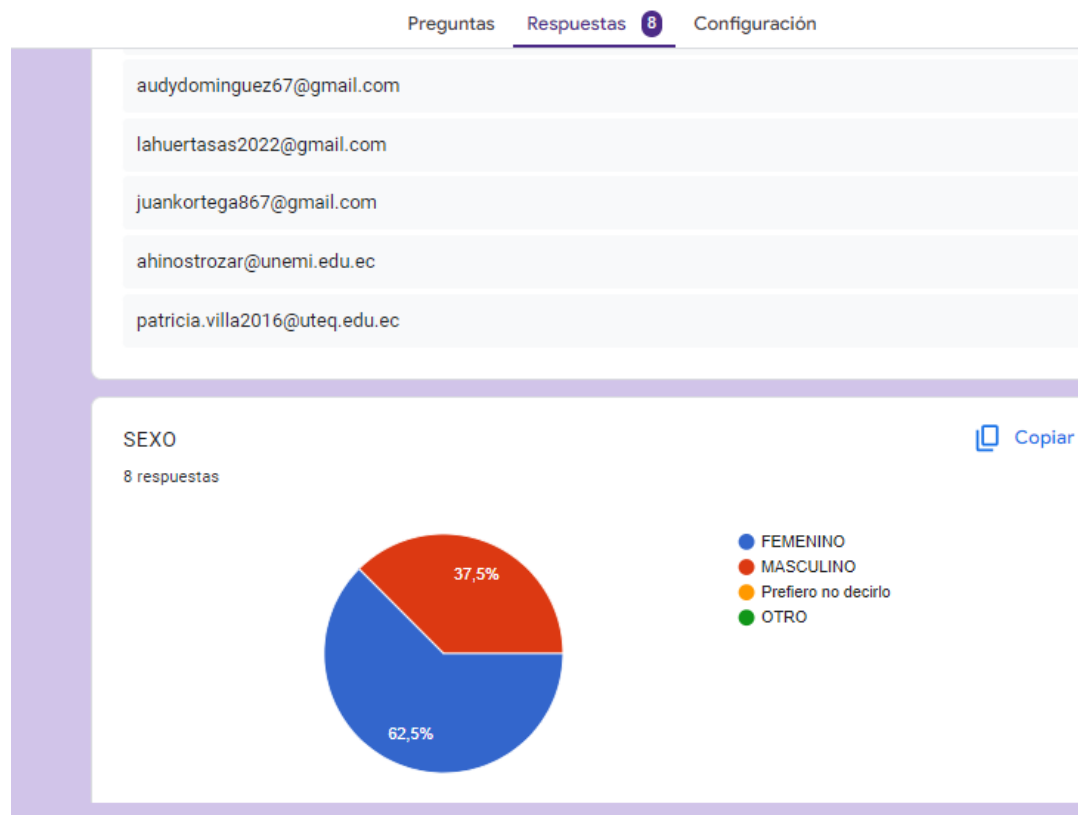
Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

SEXO *

☐ FEMENINO

☐ MASCULINO

☐ Prefiero no decirlo



Anexo 4. Fotos de la Empresa “La Huerta” S.A.S.





Anexo 5. Solicitud al Gerente General de la Empresa “LA HUERTA” S.A.S.

Mocache, 28 de noviembre del 2023

Econ. Juan Carlos Ortega Mendez

GERENTE GENERAL DE EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S.

De mi consideración

Yo **Lcda. Maritza Luxila Alvarez Alvarez**, con número de cédula **120569695-6**, alumna de la Maestría en Administración De Empresas de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Por este medio le extiendo un cordial saludo y me dirijo a usted para solicitar la autorización de iniciar el proceso de mi proyecto de investigación, cuyo tema es: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO EN EL RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S, 2023

Agradeciendo su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente


Lcda. Maritza Luxila Alvarez Alvarez
C.I. 120569695-6
Cel. 0984223029
maritza.alvarez2016@uteq.edu.ec
Maestrante Administración de Empresas – UTEQ

Anexo 6. Solicitud al Gerente General de la Empresa “La Huerta” S.A.S, para que emita el certificado de haber finalizado la investigación.

Econ. Juan Carlos Ortega Mendez

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S.

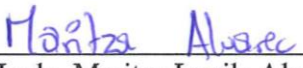
De mi consideración.

Yo **Lcda. Maritza Luxila Alvarez Alvarez**, con número de cédula **120569695-6**, solicito se extienda el certificado de haber finalizado el trabajo de investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO EN EL RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S, 2023. En la empresa que usted preside, la misma que se encuentra ubicada en el Cantón Mocache – Barrio: Bella Vista- Calle: Colombia- Intersección: Décima Tercera- Frente a la Unidad Educativa Primero de Agosto

Esperando que mi petición sea aceptada de la mejor manera, quedo de usted muy agradecida.

Mocache, 13 de marzo del 2024

Atentamente



Lcda. Maritza Luxila Alvarez Alvarez
C.I. 120569695-6
Cel. 0984223029
maritza.alvarez2016@uteq.edu.ec
Maestrante Administración de Empresas – UTEQ

Anexo 7. Certificado emitido por el Gerente General de la Empresa “La Huerta” S.A.S, de haber finalizado la investigación.

CERTIFICACIÓN

Yo, **JUAN CARLOS ORTEGA MENDEZ**, en calidad de Gerente General de la empresa “LA HUERTA” S.A.S, la misma que se encuentra ubicada en el Cantón Mocache - Barrio: Bella Vista-Calle: Colombia- Intersección: Décima Tercera- Frente a la Unidad Educativa Primero de Agosto

CERTIFICO:

Que la **Lcda. Maritza Luxila Alvarez Alvarez**, realizo su trabajo de investigación demostrando responsabilidad y dedicación sobre todo aplicando las técnicas y la eficiencia académica en el Trabajo de Investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO PRODUCTIVO EN EL RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S, 2023. En la empresa, la misma que es CERTIFICADA.

Mocache, 13 de marzo del 2024

Atentamente


Econ. Juan Carlos Ortega Mendez
GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA “LA HUERTA” S.A.S.
CI: 120500396-3
Cel.: 0980924617