



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de investigación previa a la obtención del
Grado Académico de Magíster en Administración de
Empresas.

TEMA:

“CLIMA LABORAL EN EL RECURSO HUMANO Y SU EFECTO EN LA
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE CACAO ALELIS, AÑO 2023”

AUTORA:

LCDA. LISSETH ALEXANDRA OCHOA ALCIVAR

DIRECTORA:

ING. SANDRA CECILIA MUÑOZ MACÍAS, M.Sc.

QUEVEDO – ECUADOR

AÑO 2024

CERTIFICACIÓN

Ing. Sandra Cecilia Muñoz Macías, M.Sc. directora del proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Empresas, MBA.

CERTIFICA:

Que la Licenciada Ochoa Alcívar Lisseth Alexandra, ha cumplido con la elaboración del proyecto de investigación titulado: “CLIMA LABORAL EN EL RECURSO HUMANO Y SU EFECTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE CACAO ALELIS, AÑO 2023”, el mismo ha sido revisado en todos sus componentes, por lo que se encuentra apto para la presentación y sustentación ante el tribunal respectivo.

Quevedo, Junio del 2024



SANDRA CECILIA
MUÑOZ MACÍAS

Ing. Sandra Cecilia Muñoz Macías, M.Sc.

DIRECTORA DE PROYECTO

AUTORÍA

Yo, Ochoa Alcívar Lisseth Alexandra, declaro que los resultados del presente proyecto de investigación previo a la obtención del grado académico de Magister en Administración de Empresas, son de mi autoría.

Por lo que extiendo los derechos a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, para que utilice este documento para fines académicos y de investigación.



Lcda. Ochoa Alcívar Lisseth Alexandra

C.I. 0941054314

AUTORA

DEDICATORIA

A Dios, fuente inagotable de sabiduría divina, por iluminar mi camino en esta travesía académica y por ser la inspiración que impulsa mi búsqueda de conocimiento.

A mis queridos padres, cuyo amor incondicional y sacrificios han sido la base de mi educación y éxito. Su apoyo constante ha sido mi mayor fortaleza.

A mi esposo, por su paciencia, comprensión y aliento constante. Tu apoyo ha sido fundamental en cada paso de este viaje académico.

A mi adorado hijo, quien ha sido mi razón para esforzarme cada día. Esta tesis es un testimonio de mi compromiso contigo y mi deseo de brindarte un futuro lleno de orgullo y oportunidades.

Este logro no solo es mío, sino también de aquellos que han compartido conmigo cada desafío y triunfo. A todos los seres queridos, amigos y mentores que han contribuido a mi crecimiento académico, les agradezco de corazón.

Con gratitud y amor,

Lcda. Ochoa Alcívar Lisseth Alexandra

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar el agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa al desarrollo y culminación de este proyecto de investigación, previo a la obtención del título de Magíster.

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza y la determinación necesarias para superar los obstáculos y alcanzar esta etapa académica.

Al rector de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo Dr. Eduardo Díaz Ocampo, por su liderazgo y visión que han permitido crear un entorno académico propicio para el desarrollo de nuestros estudios. Asimismo, extendiendo el agradecimiento al Decano de la Facultad de Posgrado Dr. Byron Oviedo Bayas, por su apoyo y dedicación a la mejora continua de los programas de Posgrados, agradezco también a la coordinadora del programa de Maestría, Ing. Mariela Andrade Arias, por su dedicación y entusiasmo en cada proceso, no puedo dejar de mencionar a los dedicados docentes por sus valiosas enseñanzas que han enriquecido mis conocimientos y habilidades en cada uno de los módulos.

A la Ing. Sandra Cecilia Muñoz Macías, directora del proyecto de investigación, por su orientación, paciencia y dedicación. Sus valiosas sugerencias y consejos fueron fundamentales para dar forma a este trabajo de investigación.

Al gerente de la Empresa ALELIS el sr. Eugenio Ochoa Delgado y empleados, agradezco su tiempo al compartir sus experiencias y permitirme conocer sus desafíos al participar en la entrevista y encuestas por lo que su colaboración ha sido invaluable para mi investigación. Este logro es el resultado del esfuerzo colectivo de muchos y estoy agradecida por cada contribución que ha dejado huella imborrable en este proceso.

PRÓLOGO

El clima laboral es un factor crucial que influye directamente en la dinámica y el rendimiento de una empresa. En el contexto específico de la Empresa ALELIS, inmerso en el ambiente laboral y la rentabilidad, se analizaron las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y los factores emocionales entre los empleados y como estos impactan en el desempeño general de la empresa.

El propósito fundamental de la investigación, es descubrir áreas potenciales de mejora en el clima laboral, con el objetivo final de impulsar la rentabilidad de la empresa. Se plantean medidas correctivas y estrategias destinadas a fortalecer la cultura organizacional, mejorar la productividad. Al tratar estas variables fundamentales, el estudio aspira a contribuir significativamente al éxito financiero de la Empresa ALELIS. A través de un enfoque riguroso y analítico, se plantea no solo comprender los desafíos actuales que enfrenta la organización, sino también brindar soluciones tangibles que impulsen su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

Al abordar estos elementos, no solo se contribuye al conocimiento académico sobre gestión empresarial, sino que también ofrece perspectivas valiosas para los líderes empresariales y profesionales interesados en mejorar el rendimiento y la rentabilidad de sus organizaciones. Con la esperanza de que este estudio sirva como punto de partida para una reflexión más profunda y acciones concretas en el ámbito empresarial.

**CRUZ MARIA
CUSME
PALMA**

Firmado digitalmente
por CRUZ MARIA
CUSME PALMA
Fecha: 2024.06.11
20:00:01 -05'00'

Ing. Cruz María Cusme Palma, M.Sc.
DOCENTE UTEQ

RESUMEN

Este estudio se enfoca en analizar la relación entre el ambiente laboral en la empresa y su impacto en la rentabilidad. Se busca comprender cómo las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y factores emocionales influyen en el desempeño y compromiso de los empleados. El objetivo principal es identificar posibles áreas de mejora en el clima laboral que puedan tener un impacto directo en la rentabilidad de la empresa. Se proponen medidas correctivas y estrategias para fortalecer la cultura organizacional, mejora de la productividad y en última instancia aumentar la rentabilidad. El proyecto se desarrolló mediante la recopilación de datos a través de encuestas y análisis de indicadores económicos de la empresa. Los resultados obtenidos en la investigación reflejan que el clima laboral en el recurso humano tiene efectos en la rentabilidad de la empresa, cabe recalcar que algunos empleados muestran altos niveles de satisfacción y compromiso con su trabajo, otros expresan preocupaciones sobre aspectos como las condiciones físicas del entorno laboral, cabe recalcar que empleados satisfechos y comprometidos tienden a ser más productivos. Además, se incluyen recomendaciones específicas para crear un entorno laboral más positivo y eficiente, contribuyendo así al éxito financiero de la Empresa ALELIS.

Palabras clave: Impacto organizacional, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, compromiso organizacional y éxito financiero.

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the relationship between the work environment in the company and its impact on profitability. It seeks to understand how working conditions, interpersonal relationships and emotional factors influence employee performance and commitment. The main objective is to identify possible areas of improvement in the work environment that can have a direct impact on the company's profitability. Corrective measures and strategies are proposed to strengthen organizational culture, improve productivity and ultimately increase profitability. The project was developed by collecting data through surveys and analysis of the company's economic indicators. The results obtained in the research reflect that the work environment in human resources has effects on the profitability of the company. It should be noted that some employees show high levels of satisfaction and commitment to their work, others express concerns about aspects such as the physical conditions of the workplace. work environment, it should be noted that satisfied and committed employees tend to be more productive. Specific recommendations are also included to create a more positive and efficient work environment, thus contributing to the financial success of the company ALELIS.

Keywords: Organizational impact, job satisfaction, interpersonal relationships, organizational commitment and financial success.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRÓLOGO.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
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	3
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1. Problema General.....	5

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	6
CAPÍTULO II		8
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN		8
2.1.	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	9
2.1.1.	Clima Laboral.....	9
2.1.2.	Ambiente laboral.	9
2.1.3.	Talento humano.....	10
2.1.4.	Recurso Humano.	11
2.1.5.	Gestión de talento humano.....	12
2.1.6.	Bienestar laboral.....	12
2.1.7.	Rentabilidad.	13
2.1.8.	Empresa.....	14
2.1.9.	Empresa agrícola.....	14
2.1.10.	Cacao.....	15

2.2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	15
2.2.1.	Clima laboral.....	15
2.2.1.1.	<i>Clasificación del clima laboral</i>	16
2.2.2.	Factores que inciden en el clima laboral.....	20
2.2.3.	Impacto del clima laboral en el compromiso y la productividad.....	21
2.2.4.	Rentabilidad.....	22
2.2.4.1.	<i>Clasificación de rentabilidad</i>	23
2.2.5.	Ratios.....	27
2.2.6.	Vinculación entre clima laboral y rentabilidad empresarial.	29
2.2.7.	Recursos Humanos.....	30
2.2.7.1.	<i>Funciones.</i>	31
2.2.8.	Empresas.....	33
2.2.8.1.	<i>Clasificación</i>	33
2.2.9.	Competitividad.....	38
2.3.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	39
	CAPÍTULO III	44
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.	45
3.1.1.	Investigación de campo.....	45

3.1.2.	Investigación Descriptiva.....	45
3.1.3.	Investigación Documental.....	45
3.2.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	46
3.2.1.	Método científico.	46
3.2.2.	Método deductivo.....	46
3.3.	CONSTRUCCION METODOLOGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	46
3.3.1.	Población y muestra.	46
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	47
3.4.1.	Observación.....	47
3.4.2.	Entrevista.....	47
3.4.3.	Encuesta.	48
3.5.	ELABORACION DE MARCO TEÓRICO.....	48
3.6.	PROCESAMIENTO Y ANALISIS	48
CAPÍTULO IV		49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		49
4.1.	SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA ALELIS.....	50
4.1.1.	Entrevista a gerente de la Empresa ALELIS.....	50
4.1.2.	Discusión.....	53

4.2.	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA ALELIS.....	53
4.2.1.	Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa ALELIS.....	53
4.2.2.	Discusión.....	68
4.3.	ESTUDIO ECONÓMICO QUE DETERMINE LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ALELIS	68
4.3.1.	Evaluación financiera.....	68
4.3.2.	Discusión.....	74
CAPÍTULO V		75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		75
5.1.	CONCLUSIONES	76
5.2.	RECOMENDACIONES.....	78
BIBLIOGRAFÍA		80
ANEXOS		90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal de Empresa ALELIS.	47
Tabla 2. Entrevista	50
Tabla 3. Ambiente laboral en ALELIS.	53
Tabla 4. Ambiente de trabajo positivo y motivador.....	55
Tabla 5. Compromiso con el éxito de la empresa	56
Tabla 6. Comunicación interna efectiva y transparente	57
Tabla 7. Relaciones entre los compañeros de trabajo	59
Tabla 8.Reconocimiento sobre el desempeño de los empleados	60
Tabla 9. Desarrollo profesional y personal	62
Tabla 10. Gestión de conflictos.....	63
Tabla 11. Carga de trabajo	65
Tabla 12. Apoyo necesario para el desempeño laboral.....	66
Tabla 13. Flujo de caja de la empresa ALELIS	68
Tabla 14. Indicadores	70
Tabla 15. Periodo de recuperación.....	70
Tabla 16. Conversión de periodo de recuperación.....	70
Tabla 17. Balance general	71
Tabla 18. Estado de resultados.....	72
Tabla 19. Ratios	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ambiente laboral en ALELIS.....	54
Figura 2. Ambiente de trabajo positivo y motivador	55
Figura 3. Compromiso con el éxito de la empresa.....	56
Figura 4. Comunicación interna efectiva y transparente.....	58
Figura 5. Relaciones entre los compañeros de trabajo.....	59
Figura 6. Reconocimiento sobre el desempeño de los empleados	61
Figura 7. Desarrollo profesional y personal.....	62
Figura 8. Gestión de conflictos en ALELIS.....	64
Figura 9. Carga de trabajo	65
Figura 10. Apoyo necesario para el desempeño laboral	67

INTRODUCCIÓN

La producción de la actividad agrícola de cacao se originó para la era mesoamericana en países como México, Honduras y Guatemala hace ya más de 2000 años antes de Cristo. Sin embargo, los investigadores mencionan que estos cultivos podrían extenderse a una existencia pasada remontada a más de 5000 años. En el país ecuatoriano, se considera que el origen de esta actividad agrícola surge desde la llegada de los españoles a las costas del océano pacífico, pues estos fueron los primeros en descubrir estas plantaciones y utilizarlos o consumirlos, (Vallejo Ordoñez, 2021).

El cultivo de este producto en el Ecuador desde hace muchas décadas ha tenido logros impresionantes, desde el año de 1880 generó aportes de hasta 15.000 toneladas métricas y en 1910, triplicó esas cifras llegando a 40.000 toneladas que fueron exportadas a nivel mundial. No obstante, para los periodos del año de 1920, surgen plagas como la monilla y brujá, que afectaron en sobremanera a las plantaciones de cacao, (Alarcón García, 2019).

La Empresa ALELIS ubicada En El Cantón El Carmen provincia de Manabí, parroquia Santa María, sector San Camilo, perteneciente a la región litoral Costa, es una de las referentes productoras de la actividad agrícola cacaotera, sin embargo, la empresa carece de un sistema basado en la innovación para gestionar los procesos adecuados y de esta manera mantener un buen clima laboral, tal es el caso que, no hay un proceso en la productividad por el déficit en los implementos y herramientas prestadas de parte de la empresa causando el bajo rendimiento en el desempeño de los colaboradores de tal manera que la rentabilidad se ve afectada en gran manera, (Tovar, 2020).

El desarrollo de la investigación permitirá tener una comprensión derivada a la administración y rentabilidad siendo estas las herramientas iniciales para generar el éxito en las entidades empresariales del sector agrario, para esto se distribuyen los siguientes capítulos.

Dentro del **Capítulo I**, se encuentra referenciado el estado del marco situación y contextual de la investigación, en este apartado se observará la ubicación, descripción, planteamiento del estudio, desde el problema general, específicos y delimitantes de la mismos. A partir de esto se establecen los objetivos generales y específicos, y la derivación de sus hipótesis con su correcta justificación.

Dentro del **Capítulo II**, se evidenció la parte estructural conceptual, teórica y legal competente a los temas y subtemas derivados del mismo, entre estas normativas, con textualidades conceptuales, y aquellos procedimientos que garantiza la viabilidad de toda la investigación.

Por su parte el **Capítulo III**, estipula los métodos y herramientas mediante la cual se llevará a cabo la realización de toda la investigación, entre ellos los métodos, diseños, instrumentos y demás técnicas de investigación, que permitirá la recopilación y levantamiento de información y datos bibliográficos documentales y estadísticos.

En el **Capítulo IV**, se detallan los resultados de la investigación acorde a los objetivos planteados.

Dentro del **Capítulo V**, se describen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

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

La presente investigación titulada “El clima laboral en el Recurso Humano y su efecto en la rentabilidad de la Empresa ALELIS”, se centra en analizar cómo las condiciones del entorno laboral influyen en la eficiencia y rentabilidad de la Empresa ALELIS esta empresa está situada en el Cantón El Carmen, provincia de Manabí, parroquia Santa María, en el sector San Camilo, dentro de la región costera de Ecuador.

ALELIS está localizada a 30 minutos de la parroquia Santa María, en el Cantón El Carmen, con una extensión territorial de 1.732 Km², goza de un clima lluvioso tropical con una temperatura promedio de 23°C, condiciones que son ideales para la agricultura. Estas características geográficas y climáticas favorecen la principal actividad de la empresa: la producción y comercialización de cacao.

Fundada hace aproximadamente 15 años, ALELIS se ha establecido como una entidad significativa en el mercado agrícola local. Sin embargo, a pesar prolongada presencia, las actividades oficiales de la empresa fueron registradas ante el Servicio de Rentas Internas (SRI) en el año 2010. Su principal contribución económica a la comunidad local se manifiesta a través de la creación de empleos temporales y ocasionales, proporcionando así sostenibilidad económica a las familias cercanas.

A pesar de su importancia en la comunidad y su larga trayectoria, ALELIS enfrenta serios desafíos en la gestión empresarial. La empresa no cuenta con una planificación estratégica adecuada, muchas de sus operaciones se llevan a cabo de manera empírica y tradicional. Esta falta de organización y planificación efectiva puede tener efectos negativos significativos en la motivación, productividad y eficiencia de los empleados, lo que, a su vez, impacta la rentabilidad general de la empresa.

ALELIS se extiende sobre 5 hectáreas de tierra dedicada principalmente al cultivo de cacao y emplea a un total de 14 trabajadores. Estos empleados son fundamentales para el funcionamiento diario de la empresa. Sin embargo, la carencia de un enfoque estratégico en la gestión de recursos humanos puede llevar a una disminución en la moral y motivación de los trabajadores, afectando negativamente su rendimiento y la productividad general.

La problemática central de esta investigación radica en cómo las condiciones del clima laboral en ALELIS influyen directamente en su rentabilidad. Es crucial comprender que un ambiente de trabajo positivo y bien gestionado puede mejorar significativamente el desempeño de los empleados, lo que resulta en una mayor productividad y por ende en una mayor rentabilidad para la empresa. Por lo tanto, esta investigación no solo se propone identificar y analizar los problemas actuales relacionados con el clima laboral, sino también ofrecer soluciones prácticas y estratégicas para mejorar las condiciones laborales y maximizar la eficiencia y rentabilidad de la empresa.

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

En el contexto de la industria cacaotera en Ecuador, que representa una parte sustancial de la economía del país y enfrenta desafíos significativos en términos de calidad, sostenibilidad y competitividad en el mercado global, el análisis del clima laboral en el recurso humano de las empresas cacaoteras adquiere una relevancia crítica. La calidad y la productividad en la producción de cacao dependen en gran medida del compromiso y la satisfacción de los empleados, así como la de capacitación, la seguridad en el trabajo y otros aspectos del clima laboral.

La Empresa ALELIS, dedicada a la producción de cacao, se enfrenta a un entorno

empresarial altamente competitivo y a desafíos relacionados con la sostenibilidad, la calidad y la eficiencia operativa. En este contexto, el clima laboral, que engloba las condiciones de trabajo, la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como la cultura organizacional, emerge como un elemento crítico que podría influir de manera significativa en la rentabilidad de la empresa.

El impacto preciso del clima laboral en ALELIS y su correlación con la rentabilidad aún no ha sido claramente definido. Sin embargo, diversos indicadores apuntan a que existen una serie de problemas en el clima laboral de la empresa, como la rotación de personal, niveles variables de satisfacción y compromiso, y una posible falta de desarrollo de habilidades. Estos problemas podrían estar relacionados con la rentabilidad de la organización a través de sus efectos en la productividad, la calidad del producto y los costos de operación.

Específicamente, la alta rotación de personal sugiere que los empleados pueden no estar satisfechos con sus condiciones de trabajo, lo cual puede resultar en una pérdida de conocimiento y experiencia valiosa. La variabilidad en los niveles de satisfacción y compromiso indica que no todos los empleados se sienten igualmente motivados o valorados, lo que puede afectar su desempeño y en última instancia la eficiencia operativa de la empresa.

Además, la posible falta de desarrollo de habilidades entre los empleados puede impedir que la empresa alcance los niveles de calidad y productividad necesarios para competir efectivamente en el mercado global del cacao. Sin una inversión adecuada en la capacitación y desarrollo de su personal, ALELIS podría estar perdiendo oportunidades para mejorar sus procesos y productos, lo cual es esencial en un mercado donde la calidad y la sostenibilidad son cada vez más valorados por los consumidores.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema General

¿Cómo incide el Clima Laboral en el Recurso Humano y su efecto en la Rentabilidad de la Empresa de Cacao ALELIS?

1.3.2. Problemas Derivados

P.1. ¿Cuál es la situación actual del Clima Laboral de los trabajadores en la Empresa de Cacao ALELIS?

P.2. ¿Cuáles son los factores que más influyen en el Clima Laboral de la Empresa de Cacao ALELIS?

P.3. ¿De qué manera el estudio Económico permitirá determinar la Rentabilidad en la Empresa de Cacao ALELIS?

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

❖ **Campo:** Ciencias administrativas administración, comercio, economía, finanzas y turismo)

❖ **Área:** Recursos Humanos-Finanzas (ciencias sociales, educación comercial y derecho / ciencias sociales y del comportamiento / Educación comercial y administración /derecho)

❖ **Línea:** Rentabilidad (emprendimiento, administración y desarrollo de empresas)

❖ **Empresa:** ALELIS

❖ **Cantón:** El Carmen

❖ **Tiempo:** Período 2023-2024

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

- Evaluar los efectos del Clima Laboral del Recurso Humano en la Rentabilidad de la Empresa de Cacao ALELIS.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la situación actual de los trabajadores en la Empresa de Cacao ALELIS.
- Analizar los factores que influyen en el Clima Laboral de la Empresa de Cacao ALELIS.
- Realizar el estudio económico que determine la Rentabilidad de la Empresa de Cacao ALELIS.

1.6. JUSTIFICACIÓN

El interés por determinar la manera en cómo las empresas del sector agrícola manejan su sistema laboral, apertura el llevar a cabo, investigaciones que permitan identificar parte de aquellos efectos que benefician o limitan el éxito de una rentabilidad estable, incorporando a su vez los procesos de gestión que ayudan a fomentar una excelencia en el clima organizacional laboral de cualquier entidad empresarial, propiciando en primera instancia la ética que brinda créditos y beneficios certeros ya sea a la línea comercial o productiva de esta industria, así como la interferencia por contribuir de manera satisfactoria en los sectores cercanos a la empresa, es lo que genera una importancia directa para ejecutar el desarrollo investigativo de este proyecto.

Del mismo modo, la elaboración de esta investigación brindara los conocimientos y recursos claves para que empresas del sector industrial agrícola, tengan bases lo suficientemente claras para mantener un clima laboral saludable y que este tenga efectos positivos tanto en la rentabilidad, así como en el cuerpo colaborativo.

Haciendo énfasis en la línea investigativa, se considera importante mencionar que a partir de la ejecución del proyecto existen beneficiarios directos comenzando por el equipo completo de colaboradores que integran la Empresa ALELIS, así como para el autor del contenido e inclusive llega a ser un manual útil para otros investigadores en cuanto al procesamiento de información literaria y científica relacionada a la misma línea o disciplina investigativa.

Finalmente, el interés del proyecto es justificable a partir de la obtención de información y la creación de un manual literario que permita conocer como el clima laboral puede tener efectos tantos positivos y negativos dentro de una empresa agrícola en este caso de la Empresa “ALELIS” ubicada en el Cantón El Carmen.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

“Un trabajador feliz es un trabajador
productivo”

George Elton Mayo

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.

2.1.1. Clima Laboral.

Se entiende por entorno laboral el entorno sociotécnico en el que trabaja la población para realizar su trabajo; la satisfacción laboral refleja la calidad del ambiente laboral, lo que ayuda a mejorar y mantener indicadores productivos como el desempeño y el enfoque organizacional (Rey de Castro Hidalgo et al., 2020).

El ambiente laboral genera una enorme ventaja competitiva, genera mejores condiciones laborales, lo que se manifiesta en un menor desempeño administrativo y financiero, satisfacción con el trabajo en equipo, buen manejo de la comunicación en el trabajo y buen desempeño de cada empleado que labora en la agencia, logrando así la satisfacción laboral (Villafuerte et al., 2021).

El clima organizacional, también conocido como clima laboral, se originó a principios de la década de 1960, quienes creían que era importante estudiar el ambiente adecuado que brindan los gerentes para que sus asociados puedan realizar sus actividades de manera efectiva y eficiente (Dávila Morán et al., 2021).

2.1.2. Ambiente laboral.

En el ambiente laboral se busca la satisfacción de los empleados con su trabajo y el desarrollo de sentimientos positivos hacia este, mientras que clima laboral representa la percepción de los empleados y comprende el conjunto todos los ambientes laborales durante un período de tiempo y está íntimamente relacionado con la cultura organizacional. Además, cabe señalar que; en cuanto al origen el clima se fundamenta en lo descriptivo y surge de la psicología al analizar las diferentes individualidades de forma cuantitativa y la cultura se

fundamenta en lo inductivo y se basa en la antropología al analizar los puntos de vista de la organización (Melian, 2021).

“Se define desde dos puntos de vista: Por parte del trabajador: un ambiente laboral óptimo es un conjunto de condiciones que satisfacen la realización de su trabajo. Para la empresa son condiciones que hace que el trabajador se desempeñe de la mejor manera” (Elola, 2021).

El ambiente laboral no es un factor externo e independiente del propio individuo, dado que en el interior de cada uno de los miembros de la empresa existe, es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos que producen en la organización (estructura, liderazgo, políticas, toma de decisiones). No existe un único ambiente laboral que afecta a todos los individuos, sino que existen una serie de factores objetivos y observables que cada empleado percibe, siente y evalúa, (Kluwer, 2022).

2.1.3. Talento humano.

El talento humano es un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, demostrados en forma de competencias por parte de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones. Esto también presupone que apliquen en su día a día sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad. Al conocimiento se le reconoce como talento o capital humano, lo que impulsa a las empresas a nivel mundial incluir dentro de sus estados financieros su capital intelectual, (Mancheno et al, 2023).

En la cultura empresarial actual, ya no se habla de empleados, sino de colaboradores, colegas y compañeros. Cuidar el talento humano comienza desde antes incluso de la búsqueda de este. Ya que las personas más satisfechas declaran haber percibido gran

transparencia, respeto y comunicación durante el proceso de selección, incluso si no han sido finalmente elegidos. Las empresas que están corrigiendo esta actitud son las que mejor están creciendo, y han descubierto que el valor de las personas no está en la edad o en la experiencia, sino en la motivación y el talento, a veces oculto a primera vista, (Huicab, 2023).

2.1.4. Recurso Humano.

Los recursos humanos son el principal activo de una empresa y son el conjunto de conocimientos, experiencia, motivación, habilidades, destrezas y técnicas que las personas poseen y puedan aportar a la organización para asegurar el funcionamiento de todas las áreas de la empresa (Bermúdez Burgos & Mora Sánchez, 2019).

Los recursos humanos incluyen operaciones y gestión diseñadas para abordar todos los problemas relacionados con el personal en una organización. Esto es importante porque mejora el desempeño de los empleados, atrae a las personas adecuadas, mejora proactivamente el desempeño a través de capacitación continua y muchas otras mejoras (Martin Albino et al., 2022).

En recursos humanos se consideran la utilización de estándares de competencias, siendo lo primordial para una empresa, ya que al contar con personal idóneo es posible cumplir con los objetivos institucionales como parte del desarrollo organizacional; además mediante la obtención de cada uno de los objetivos se identifican las habilidades que un individuo tiene para poder realizar las funciones en el puesto de trabajo (Castillo Arias, 2021).

2.1.5. Gestión de talento humano.

Es una herramienta invaluable en el mundo de los negocios a través de la cual se puede administrar el recurso humano, tomando en cuenta que es uno de los activos más difíciles de conseguir, reemplazar y que, por tanto, requiere mayor atención toda vez que, más allá de la rentabilidad económica de la industria, (Díaz & Quintana, 2021)

La gestión de talento humano es un elemento fundamental el desenvolvimiento de las funciones que llevan al éxito a las organizaciones. En la actualidad, el capital humano ha tomado una gran importancia en virtud de garantizar la eficiencia en la operatividad de las empresas, es por ello, que la dirección y organización del talento humano juega un papel fundamental para la obtención del éxito en las organizaciones. La actividad humana es un elemento que no se puede prescindir en el mundo de la empresa, de tal forma que el éxito de las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías, (Gaspar, 2021).

2.1.6. Bienestar laboral.

El bienestar laboral es uno de los temas más trascendentes, importantes y novedosos en los últimos tiempos. Es un conjunto de juicios valorativos respecto a las reacciones emocionales en relación con el grado en que la propia experiencia en el trabajo es vivida en términos de satisfacción o insatisfacción. Actualmente, aunque el bienestar laboral es un tema importante en las instituciones y organizaciones, muy pocas veces se da la tarea de analizar la presencia de los diferentes factores que aportan un favorable o desfavorable crecimiento de bienestar de manera especial, (De Jesús & Santiago, 2021).

El bienestar laboral es la base para consolidar un equipo motivado, productivo y enfocado al desarrollo de la empresa. Es importante resaltar que no solo se hace referencia a la salud física o enfermedades que puede presentar el empleado, sino además del bienestar emocional. A lo largo de la historia se ha venido evaluando y modificando el rol que desempeña el empleado dentro de la organización, inicialmente la función principal era realizar las actividades asignadas, con el paso del tiempo las empresas fueron tomando en cuenta al colaborador desde lo administrativo y además desde el desarrollo individual y colectivo, (Martínez & Rivera, 2019).

2.1.7. Rentabilidad.

Son los beneficios o utilidades que se generan, por lo que se la realiza luego de la comprobación en los estados financieros, en función a las fuentes de financiamiento en donde se mide la relación que tiene una actividad de hecho económico y cada uno de los medios empleados en la obtención de beneficios (Escobar Zurita et al., 2022).

Según (Pizzan-Tomanguillo et al., 2022) la rentabilidad es la capacidad de la empresa para generar beneficios mensurables a largo plazo, lo que demuestra la gestión eficaz de los recursos, pasivos y recursos formadores de capital por parte de la empresa y garantiza una inversión sostenible por parte de los empresarios.

La rentabilidad se refiere a los resultados financieros logrados al producir o generar ingresos que nos permiten generar beneficios, excedentes, utilidad o ganancias y pueden confirmarse como el resultado final de medir la estructura financiera de una empresa (Céspedes Luna, 2022).

2.1.8. Empresa.

La empresa es una planta productiva, creada específicamente para el desarrollo de la actividad económica y con el ánimo de obtener beneficios. En nuestra sociedad es habitual que las empresas se construyan una tras otra (Díaz Córdova et al., 2021).

Hoy en día, la empresa se enfrenta a una competencia muy fuerte y necesita una adecuada gestión utilizando las principales herramientas de gestión, planificación y control empresarial (López-López, 2021).

A medida que las empresas compiten en los mercados globales, la movilización de personas de diferentes culturas es una realidad que debe tenerse en cuenta. Por tanto, gestionando la diversidad dentro de la empresa de forma positiva y constructiva, pueden convertirse en poderosos aliados en la gestión de RRHH (Lara-García et al., 2021).

2.1.9. Empresa agrícola.

La empresa agrícola se posiciona como una entidad productiva de categoría superior a la de cualquiera de los elementos que la componen: suelo, labor y recursos, y alude a sus distintas funciones: administrativa, financiera, técnica, comercial, de seguridad social y contable, (Lostao, 2018).

Las empresas agropecuarias ocupan un papel crucial en la economía de cualquier país, porque representan las entidades económicas que abastecen de recursos naturales que conforman la alimentación de la población del país al que pertenecen., (García, 2017).

2.1.10. Cacao.

El cacao aromático producido en Ecuador es considerado un producto Premium y valorado en el mercado comercial por su alta calidad, lo que permite a la familia establecer comercialización directa con empresas exportadoras, pero no requiere la necesidad de afrontar costos asociados a la productividad. Las condiciones incluyen plantar, cuidar y cosechar (Jorge Antonio Acurio Armas et al., 2019).

Un cultivo tradicional en Ecuador desde la época colonial y considerado un pilar de la economía del Ecuador, los cultivos de cacao se encuentran principalmente en las zonas costeras debido a las condiciones climáticas adecuadas y los nutrientes necesarios en estas partes del país. Su mejor diseño y fabricación (Chávez Granizo et al., 2023).

El cacao es una planta muy importante en la economía mundial y tiene su origen en el noroeste de Sudamérica. Es un alimento muy sensible a los cambios de temperatura y humedad relativa, especialmente durante el almacenamiento (Vesga Ferreira et al., 2022).

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

2.2.1. Clima laboral.

Se entiende como clima laboral al desarrollo óptimo entre el colaborador y la entidad empresarial, esta influye de forma directa con los niveles de satisfacción de los colaboradores misma que incrementa el desempeño colaborativo de ambas partes, tanto para la productividad y rentabilidad de la empresa así como para los niveles de crecimiento personal que acoge el empleado. Se entiende que también parte de la eficacia del clima laboral, es que esta se fusiona de manera directa a los sentimientos de los colaboradores, es decir, cuando una entidad empresarial maneja un sistema positivo en el campo laboral, existen grandes

niveles de participación, empatía y cultura asociativa entre el cuerpo entero que interviene en la organización, (Florida Rofner, 2021).

Parte de las intervenciones de otros autores detallan que el clima laboral tiene que ver con aquellas referencias derivadas de los sentimientos o los entornos organizacionales, humanos y psicológicos que se visualizan dentro de la empresa, dando a entender que estas relaciones serían un guion o enlace directo en el sistema conductual del colaborador a que este pueda mantener un ambiente netamente saludable y este lleno de motivaciones positivas para ejecutar sus actividades diarias de una manera eficaz, efectiva y altamente productiva, (Chiang et al., 2022).

Hace referencia al ambiente laboral ya sea interno o externo del cual goce un colaborador o miembro de una entidad empresarial, esta además se asocia de manera muy cercana a la manera en cómo sea motivado el individuo. Un clima organizacional deriva también como un estado concreto casual o propio de un ambiente organizacional percibido y/o experimentado por el cuerpo empresarial de la organización, este puede ser muy influyente en el modelo de comportarse del mismo. Así mismo referencia su existencia como un modelo base que genera motivación desde los aspectos internos de la empresa para sus colaboradores, permitiendo satisfacer las necesidades de manera individual de cada uno de ellos, (Valencia Nuñez et al., 2020).

2.2.1.1. Clasificación del clima laboral

El clima laboral o también conocido como clima organizacional se deriva a partir de dos clasificaciones tales como el medio interno y el medio externo.

- El medio ambiente Externo

Este se caracteriza por la importancia en los efectos de las políticas y prácticas que se tengan que aplicar en la gestión del recurso humano, además brinda soporte en la determinación de valores, conductas y actitudes que tengan los colaboradores en su área desempeñable, incluyendo en ello los procedimientos responsables por proteger el estado patrimonial diverso natural, social y cultural, todo esto se logra siempre y cuando las entidades empresariales hacen uso de la buena toma de decisiones, (González Sánchez & Carrillo, 2022).

Este se compone por aquellos factores o todo aquello que está en la parte externa de la organización, sin embargo no deja de tener una gran relación con todo lo que compone a la organización incluyendo en ello el cuerpo laboral, este también busca como tal, generar enfoques dentro de los sistemas de contingencias, así como a los entornos naturales o del medio ambiente, en el cual la entidad empresarial adquiere responsabilidad para valorar a las vidas culturales, sociales, tecnológicas, a partir del ahorro de la economía y el buen manejo de las políticas que cumplen un rol fundamental en las diferentes empresas, (Poblete Toloza & Jiménez Figueroa, 2022).

En base a la declaración de, (González Rosado et al., 2022), determina que este tipo de factor incluye la parte externa de toda una organización, mismas que se asocian a la administración pero que su participación es poco considerada porque el entorno interno responde a la manera en cómo se genera el estado proactivo de áreas como la economía, las regulaciones, los factores socioeconómicos, las competencias, los avances en la tecnología o cambios en los mercados y diferentes ámbitos asociados a la funcionalidad que ejecuta como tal la entidad empresarial.

- Elementos del ambiente externo

- *Elemento físico.* - Su competencia se orienta en brindar una ayuda clave en la capacidad que tenga la empresa, puede que una parte de sus intervenciones sean negativas a tal punto que obstaculice la idea general de atraer y retener colaboradores.

- *Elemento Tecnológico.* - Se enfrenta a un criterio en cual se cree que las grandes empresas que manejan un sistema integral de plataformas computarizadas, muchas de las veces existen déficit claros en la pérdida de valores y derecho de los colaboradores, incluyendo en ello el riesgo en la salud y la insatisfacción notable del desempeño laboral.

- *Elemento social.* - Deriva su participación al interés común de buscar más un estado satisfactorio de felicidad que los niveles económicos, en otras palabras, tener mayor facilidad de vivir, así como la adopción de un nuevo estilo de vida que motive a los colaboradores.

- *Elemento político.* - Su intervención se presenta a partir de las leyes y reglamentos que apliquen los gobiernos centrales para proteger el área de los recursos humanos, partiendo desde la tarea de reclutar a los empleados hasta su momento en el cual se deben realizar sus despidos.

- *Elemento Económico.* - Juega un rol sumamente importante en la aplicación de sistemas de regulación económica, en la cual se determinan los montón que necesita la entidad empresarial para generar contratos o despidos de colaboradores, no hay que olvidar que esto podría afectar para de las capacidades en el incremento salarial de los trabajadores, (De la Garza Cárdenas et al., 2018).

- Medio ambiente Interno

Este tipo de ambiente hace énfasis a todo aquello que compone la parte interna de la organización, entre estos componentes están los colaboradores, el clima de la organización, la cultura de la misma. Podría considerarse también como aquellos recursos humanos y físicos que constan como las fuerzas internas de una entidad empresarial, incluyendo en ello el sistema de valor, la misión, objetivos, visión y todo un sistema operativo interno que busque el desarrollo dentro de cualquier organización, incluso forma parte de la gestión estratégica o aquellos factores que se adaptan o modifican aquellas necesidades dependiendo de las situaciones que exija el entorno organizacional, (Mera, 2018).

Otros de los conceptos determinan que está compuesto por todos aquellos atributos elementales o las fuerzas internas, incluyendo el sistema de incentivos, clima de la organización empresarial, el cumplimiento de reglas, políticas, normas, valores y argumentos concretos que genera veracidad para la voluntad concreta y acertada de todo lo que busca como tal la empresa. Es importante considerar que este tipo de entorno establece la asociación clave para controlar todos los procesos organizativos de la empresa, así como producir un tipo de control con resultados esperados, (Galarreta, 2020).

Parte de las determinaciones consideran que este tipo de factor se asocia con aquellos puntos relacionados a las finanzas físicas o no físicas, así como el recurso o capital humano y aquellos recursos o herramientas tecnológicas que adopta la entidad empresarial en el fin de ejecutar un buen procedimiento productivo y desempeño laboral del mismo. En la nueva era este tiene que ver con el management y en especial con la cultura corporativa de permite determinar la conducta concreta de los colaboradores, este también implica un acercamiento directo con el estilo de liderazgo que efectúa procedimientos ejemplares para el subdesarrollo de la entidad empresarial, (V. H. Sánchez et al., 2019).

- Elementos del medio ambiente interno

- *Elemento físico.* - Hace énfasis en los elementos que se asocian a los factores partiendo desde radiación, calidad del aire, polvo, temperatura u situaciones similares que increpan y amenazan la salud y seguridad del colaborador.

- *Elemento tecnológico.* - Este mantiene una estrecha relación con el elemento físico, porque su consistencia se adecua a partir de la instalación de los objetos de uso, así como del proceso de trabajo, los equipamientos, herramientas, maquinarias y demás utensilios laborales.

- *Elemento político.* - Su intervención puede tener un impacto positivo como negativo, es positivo cuando se aplican sanciones valederas en base a acciones realizadas de manera inadecuada, es negativa porque puede ser de tipo mal intencionado haciendo perder el horizonte de las organizaciones, así como la capacidad propicia en los cambios conductuales y actitudinales de los miembros de la organización.

- *Elemento Económico.* - Se encarga de la disciplina contable de la empresa, es decir los registros financieros, sean positivos o negativos a partir de esto se mide la capacidad con la que cuenta la empresa para dar prestación y apoyo sólido a sus empleados desde la intervención del área de Talento Humano, (Quintano, 2022).

2.2.2. Factores que inciden en el clima laboral.

El clima laboral es un factor importante dentro de las organizaciones, es la base para la supervivencia entre los colaboradores al igual que, si cuentan con un ambiente de trabajo propicio generan resultados positivos para la organización. El clima laboral este compuesto por varios componentes de interés dentro de las organizaciones los cuales, permiten a los

colaboradores sentirse seguros, satisfechos, motivados y sobre todo que sientan sentido de pertenencia por su puesto de trabajo y a la vez por su organización. El aspecto psicológico, es de vital ímpetu, dado que, permite conocer la salud mental de los colaboradores mediante indicadores los cuales, ayudaran a prevenir el estrés, la sobrecarga de trabajo, ansiedad, depresión y más, (Oña, 2022).

Los factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral organizacional son: la Motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica, adecuación al ambiente de trabajo que consiste en incorporar al trabajador en su puesto de trabajo y lograr que se sienta identificado con la organización brindándole herramienta, conocimientos y calor humano necesarios para su correcto desempeño profesional, establecimiento de objetivos y retos medibles que se deben desarrollar en un período de tiempo, (Aliaga, 2020).

2.2.3. Impacto del clima laboral en el compromiso y la productividad.

El clima laboral en una institución es hoy un elemento clave en el desarrollo empresarial, y su acercamiento con los colaboradores mediante el reconocimiento e incentivo incide de forma indirecta el aspecto motivacional de todos los trabajadores siendo clave en elevar el espíritu de la autorrealización profesional y la responsabilidad de sus integrantes en el cumplimiento de las metas de la institución. para que una organización marche de la mejor manera, es importante conocer el comportamiento de sus colaboradores donde se perciba un clima laboral con mucha armonía, aspectos de satisfacción y motivación del cual genere un alto impacto en el desarrollo laboral, (Polo et al, 2022).

El clima laboral influye definitivamente en el comportamiento de las personas, éstas actúan y reaccionan a sus condiciones laborales, no por lo que éstas son, sino a partir del concepto e imagen que de ellas se forman. El comportamiento y reacciones del factor humano en la organización, están reguladas sólidamente por la forma en la que perciben el clima organizacional, en tanto que el clima, junto con las estructuras y las características organizacionales y las personas que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. La importancia de medir el clima organizacional es un factor importante, porque influye en el comportamiento de los miembros de la organización, a través de las percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y el rendimiento profesional, (Soberanes, 2019).

Un alto grado de compromiso, sólo puede ser alcanzado por medio de un apropiado clima laboral de la organización hacia sus empleados, ya que este puede marcar la diferencia entre propiciar un vínculo o un obstáculo, partiendo de la percepción de los empleados que consideren su clima como positivo o negativo (Aguado, 2020).

2.2.4. Rentabilidad.

Según (Bermúdez-Barrezueta et al., 2022) la rentabilidad hace referencia a un sinónimo de beneficio y utilidad positiva de un negocio, en esta también se ven involucrados los rubros financieros desde sus fondos, tiempo y gastos monetarios que genere la empresa. Se convierte también en uno de los objetivos a conseguir por parte de los empresarios, implemento diversos mecanismos que les permitan mantenerla y expandirla, la rentabilidad se considera como uno de los aspectos importantes porque ayuda en la toma de decisiones de lo que más interesa en el momento de la inversión.

Según su concepto la rentabilidad es aquella ganancia que recibe cualquier personas natural o jurídica, así como las entidades tanto públicas, privadas y de los diferentes estados y actividades a las que estas se dediquen, estos son obtenidos o alcanzados a partir de los ahorros que estos dispongan en alguna entidad financiera, considerando que la generación de sus ganancias se da a partir de los intereses ganados, siendo estos corresponsales del porcentaje adquirido a partir del monto de dinero ahorrado, también son considerados a partir de los ajustes alineados o derivados del valor adquisitivo que genera dicho ahorro, (Pariona Luque et al., 2021).

Esta también es comprendida como aquellos beneficios obtenidos de las inversiones que se realizan de forma predeterminada, considerando en ello los indicadores que forman parte de la participación que analiza el tipo de comportamiento que está inmerso en cualquier tipo de inversión, la rentabilidad como tal también juega el rol comparativo que se ve vinculado en la comparación de las inversiones, este no es uno de los únicos factores que se deben de tomar en cuenta, sino que también este determina aquellos riesgos que se ven inmersos en las cuestiones éticas, (R. García, 2018).

2.2.4.1. Clasificación de rentabilidad

- Rentabilidad Financiera

También conocida dentro la literatura de finanzas como “*anglosajona return on equity*” “ROE”, es entendida como una parte que limita de la rentabilidad, esta busca acercamiento con accionistas o empresarios que mantienen márgenes altos de ganancias, además de potenciar los intereses comunes de la máxima autoridad y sus subordinados, una

rentabilidad financiera también se compone dependiendo del tamaño o los periodos de tiempo mediante las cuales alcanzan beneficios.

- Rentabilidad absoluta

Se trata de un método diseñado para avaluar y medir los márgenes de los beneficios rentables, a partir de estos también se puede determinar periodos de tiempos y una guía para llegar al objetivo máximo en la inversión de cada producto, este tipo de rentabilidad acumula los créditos referenciales que se consiguen en diferentes periodos de la vida de la inversión, en esta están inmersos beneficios como los que la misma inversión arroje, es decir esta permite conocer de manera total la rentabilidad, y así mismo gracias a esta técnica obtener un margen muy importante de los beneficios deseados, (Loayza, 2018).

- Rentabilidad económica

Es también conocida como el ROI “Return On Investments”, su práctica mide de una manera más sólida la capacidad que tienen los activos o cuantos de las entidades empresariales de los diferentes sectores, buscando como tal la generación de rentabilidad o ganancias, así como la eficiencia de la economía de las mismas. El cálculo de este tipo de rentabilidad se basa en aquellos intereses o beneficios que esta persigue como los impuestos Ball, donde se divide la importación de los activos totales y se multiplica al 100% cada uno para determinar el nivel de productividad y margen rentable de todo el procedimiento.

- Rentabilidad Comercial

Su cálculo se maneja a partir del cociente que existe entre el nivel de ganancias que proceden a partir de las ventas generadas así como de aquellos recursos que se utilizaron o se emplearon para efectuar esas mismas ventas ya sean a largo plazo o a corto , es decir,

dependen del tiempo que se le determine, inclusive pueden ser denominadas como un tipo de rentabilidad en la cual las ventas sobran, es decir existe un tipo de evaluación que efectúa el nivel de calidad comercial que presentan cada una de las organizaciones u entidades empresariales.

- Rentabilidad del dinero

Esta rentabilidad es presentada con un tipo de conceptos muy básicos, entre ellos se considera que este tipo de rentabilidad tiene mucho que ver con la manera en cómo se obtiene la inversión de una cantidad de dinero previamente determinado, pueden ser dentro de lo que se conoce como rentabilidad efectiva o inclusive tiene mucho que ver con los periodos de tiempos establecidos para la inversión, a esto también se le puede conocer como la tasa de efectividad en la rentabilidad, mismas que tienen por competencia la reinversión de los capitales o bienes financieros en diferentes periodos establecidos.

- Rentabilidad esperada

Se trata de aquel tipo de rentabilidad que muchas compañías esperan o a la cual se inclina su confianza por obtener aquellos futuros, de una misma inversión a la que esta misma se haya sometido, este tipo de rentabilidad se calcula a partir de formulaciones que se adaptan a conocer un valor actual neto o inclusive un VAN, en el peor de los casos esta tiene mucho que ver con los datos que se llegan a desconocer dentro de las diversas inversiones que se desarrollen en la entidad empresarial, a manera de conclusión se dice que este tipo de rentabilidad tiene mucho que ver con la confianza rentable que la organización empresarial de cualquier sector desea alcanzar.

- Rentabilidad garantizada

Este tipo de rentabilidad juega un rol de suma importancia porque a través de ella se pueden generar los cálculos basados en la rentabilidad, es decir considerar si es o no aplicable dentro de los instrumentos financieros, este es un tipo de herramientas que permiten determinar si las cuentas de ahorro y aquellos planes de pensiones pueden ser o no garantías directos para generar cálculos financieros y si estos pueden ser replicados a los instrumentos de las finanzas, de tal forma que la rentabilidad mantenga un alto nivel en las garantías.

- Rentabilidad geométrica

Es un tipo de rentabilidad a la cual también se la denomina como la tasa de geometría en la rentabilidad, su utilidad se enmarca en considerar aquellas situaciones en las que existen diversas variaciones en cuanto a las acciones u operaciones financieras, misma que desea detallar y encontrar cual es la media en la rentabilidad a partir del uso de un grupo coordinado de operaciones. Esta también abarca su uso para ocasiones que tengan que ver con aquellas valoraciones de las acciones en finanzas para medir los cambios o la acumulación de las mismas.

- Rentabilidad de libre riesgo

Como su palabra lo indica, la rentabilidad de libre riesgo, es aquella rentabilidad en la cual se efectúa un tipo de rentabilidad que de forma natural o calculada en esta también existe un margen el cual se direcciona a aquellas contrataciones financieras que son libres de riesgos o que tienen pocos intervalos en que surjan imprevistos y cosas complejas para la organización, entre uno de los ejemplos están los depósitos bancarios o transferencias los cuales son procedimientos de pocos cambios y las intervenciones complicadas se minimizan.

- Rentabilidad nominal y real

Ambas se convierten en un vínculo asociativo y de gran impacto basado en que estas mantiene un tipo de secuencia en los periodos inflacionistas en las cuales atraviesa el efectivo u dinero como tal, aunque parecen dos tipos de rentabilidad diferentes lo que las hace interesantes es la manera en la cual estas cuidan de la rentabilidad nominal, es decir no hay cuenta de la inflación en su cálculo, de lo contrario se refleja como un tipo de rentabilidad en tiempo real, sin embargo no deja de existir un tipo de riesgo de inflación siempre y cuando se realice la obtención de los mismos, (M. García et al., 2021) .

2.2.5. Ratios.

Los ratios financieros son herramientas utilizadas en la evaluación de la salud financiera de una empresa. Puede encontrarse una presentación de las ratios de liquidez, ratios de rentabilidad y ratios de endeudamiento en (Rivero, 2018)

Según (Acevedo, 2021) los ratios financieros son herramientas útiles para medir la eficiencia y rentabilidad de una empresa. Estos ratios se basan en la comparación de diferentes estados financieros y proporcionan una visión general de la situación financiera de una empresa. Existen diferentes tipos de ratios financieros que se utilizan para evaluar diferentes aspectos de una empresa, como la liquidez, la solvencia, la rentabilidad y la eficiencia operativa.

(Vargas & Hidalgo, 2019) mencionan que los ratios financieros son herramientas importantes para evaluar la situación financiera de una empresa y para tomar decisiones importantes en el ámbito de las finanzas corporativas. También señalan que permiten a los inversionistas y a los analistas financieros analizar y evaluar el desempeño de la empresa y su capacidad para generar rentabilidad

- Ratios de Rentabilidad

Según Panigrahi & Vachhani (2021) menciona que, ratios de rentabilidad estudia la capacidad de la utilidad que se tiene por parte de la empresa. Su objetivo es indicar el resultado neto al alcanzar y obtener ciertas decisiones y funciones políticas en la administración dentro de los fondos de la empresa.

Examinan los resultados económicos de las funciones empresariales. El escritor Hernandez et al (2021) Analizan el rendimiento de la empresa en acción a sus ventas, activos o capital. Describen la función de cómo generar fondos en ejecución de operaciones de corto plazo. Entre ellos si los indicadores son negativos indican el nivel de des acumulación que la empresa atraviesa y que afectará su estructura al requerir mayores valores financieros o un mayor desempeño de los dueños, para mantener el negocio (Cuevas et al. 2020).

- Rentabilidad Sobre el Capital.

De acuerdo con (Westerfield, 2020), la rentabilidad sobre el capital es una herramienta utilizada para evaluar el desempeño de los accionistas durante un periodo de tiempo, tiene como objetivo beneficiar a los accionistas de la entidad y es considerado un verdadero indicador de rentabilidad desde una perspectiva contable y se calcula de la siguiente manera:

$$\text{ROE} = \text{Utilidad neta} / \text{Patrimonio total}$$

- Rentabilidad Sobre Activos.

Referenciando a Superintendencia de compañías valores y seguros, (2023), establece que la rentabilidad sobre activos evalúa la rentabilidad de los activos de una empresa y puede

explicarse o interpretarse como la utilidad que la empresa percibe por cada dólar invertido en varios bienes de los cuales se esperan ganancias futuras.

Se calcula de la siguiente manera:

$$\text{ROA} = \text{Utilidad neta} / \text{Activo total}$$

- Margen de Utilidad Operativa.

Teniendo en cuenta a Lawrence y Chad (2020), afirma que el margen de utilidad operativa representa las utilidades puras de la empresa, dado a que mide la utilidad ganada de las operaciones efectuadas y de la misma manera mide el porcentaje que queda de cada dólar de ventas una vez que se hayan dedujeron los costos y gastos, descartando los impuestos, intereses y dividendos de acciones preferentes, se desea que se obtenga un margen de utilidad operativa alto. Y su forma de cálculo es la siguiente:

$$\text{Margen de utilidad operativa} = \text{Utilidad operativa} / \text{Ventas}$$

- Margen de Utilidad Bruta.

Según Vergara (2022), indica que este índice proporciona información sobre la rentabilidad de las ventas frente al costo de ventas, así como también la capacidad que genera la entidad para hacer frente los gastos operativos y obtener utilidades antes de impuestos e intereses. El margen de utilidad bruta se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Margen de utilidad bruta} = \text{Utilidad bruta} / \text{Ventas}$$

2.2.6. Vinculación entre clima laboral y rentabilidad empresarial.

El entorno laboral tiene una gran contribución para la organización a la hora de mantener un alto nivel de productividad de los empleados y, por tanto, la productividad de la

organización. El entorno de trabajo puede ser cualquier cosa que exista alrededor de los empleados donde trabajan y que afecte la forma en que realizan su trabajo. Consiste en condiciones tanto externas como internas que pueden influir en el espíritu de trabajo y, por tanto, reflejarse en su desempeño en el trabajo, (Garcia J, 2019).

Toda empresa tiene una cultura, el tema determinante es si esa cultura conduce a la empresa o la conduce en un sentido contrario de los objetivos de la empresa. Una ética empresarial se materializa cuando la mayoría de los colaboradores comparten estos valores, y cuando está alineada con los objetivos del negocio, para lograr esto es necesario gestionarla. Todas las grandes corporaciones poseen un área bastante fuerte de cultura organizacional, esto me permite conducir y controlar. Con ello alcanzamos la eficacia, eficiencia, productividad e innovación, además de resolver obstáculos y orientar a la empresa hacia la rentabilidad como meta, (Martínez, 2020).

2.2.7. Recursos Humanos.

Se refiere a un departamento que están vinculados dentro de la entidad empresarial, mismos que se encargan de gestionar todo lo relacionado con el cuerpo colaborativo que ejecutan actividades dentro de la misma, en este también se ven reflejados políticas de cumplimientos así como las reglas a seguir, desde la selección, contratación, la bienvenida, las capacitaciones, promociones, nóminas y hasta los despidos de cada uno de los individuos, estos son sumamente indispensables ya que las entidades empresariales deben adoptar medidas con la finalidad de mejorar la vida de sus colaboradores, (Ríos-Moyano et al., 2023).

Desde su abreviatura RR.HH o HR, considerando que son términos en idiomas ingles los recursos humanos son los elementos que integran la columna y cuerpo completo de una

organización empresarial, no importando si esta es pública o privada o del sector que sea, el recurso humano es una de las herramientas que permite a las empresas llevar a cabo sus actividades diarias, porque se compone de un conjunto de colaboradores, los cuales deben de ser atendido a partir de las necesidades que estos demanden, con la finalidad de generar excelente desempeño laboral en los mismos, (Bermejo-Salmon et al., 2022).

Conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización, deviniendo en factor de ventaja competitiva más importante en la contemporaneidad; siendo el principal elemento de toda organización, que garantiza el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa, (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

2.2.7.1.Funciones.

- Organizar y planificar al personal

La planificación se ocupa de trazar claramente la dirección deseada de las actividades empresariales. Es un proceso que sirve para determinar los objetivos de la empresa y formular las políticas y programas para alcanzarlos. Del mismo modo, la gestión de RRHH también se encarga de la organización, un proceso mediante el cual se determina la estructura y los puestos de trabajo y, por lo tanto, implica asignar a cada empleado una tarea específica estableciendo departamentos, creando canales de comunicación y coordinando el trabajo de los equipos, entre otras funciones, (Aleixandre, 2021).

- Reclutar y seleccionar al personal

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar, (Rivera, 2019).

- Evaluar su desempeño

Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global y es indispensable para que el personal se esfuerce por mejorar la calidad de su labor. Las instituciones utilizan esta información para determinar las compensaciones a otorgar. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas de funcionamiento, indicar la necesidad de volver a capacitar, o revelar un potencial no aprovechado. Para evaluar el desempeño de se han definido una serie de criterios atendiendo al cumplimiento de sus funciones. Estos criterios, aunque ayudan en el proceso de toma de decisiones, generan un alto grado de incertidumbre, ya que en este tipo de evaluación se puede caer en la subjetividad, (Bron, 2020).

- Prevenir los riesgos laborales

Los recursos humanos pueden fortalecer su labor en la prevención de riesgos laborales al colaborar con expertos en seguridad y salud ocupacional, por ejemplo, contratando un plan de prevención de riesgos laborales. Estos profesionales pueden brindar asesoramiento especializado, realizar auditorías de seguridad y proporcionar

recomendaciones específicas para mitigar los riesgos laborales en la organización, (Mpe , 2023)

2.2.8. Empresas.

Se define empresa como una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos u obtención de beneficios sociales. Misma que está conformada con un conjunto de factores humanos, físicos y financieros coordinados, cuya función es producir y cuya finalidad viene determinada por el sistema de organización económica en el que la empresa se halla inmersa, (González, 2012).

La empresa es un nexo de contratos entre los diferentes stakeholders-accionistas, pero también con los acreedores, empleados, administradores, clientes, proveedores autoridades, otros, o un acuerdo según el cual, la empresa constituye un juego cooperativo entre los diferentes stakeholders (Garzon, 2020).

Son organismos sociales, ya que se componen de personas, con lo cual se pretende validar que uno de los objetivos de esta investigación es beneficiar tanto a la organización y a su comunidad interna y externa, a relacionarse mejor y a progresar en los ámbitos personales y profesionales, a partir de los resultados sobre el comportamiento organizacional y desempeño laboral, (Villacis, 2023).

2.2.8.1. Clasificación

según (Palacios, 2021), las empresas pueden clasificarse de la siguiente manera :

1. Por su sector.

Las empresas pueden clasificarse según el sector en el que se desarrollen, es decir, de acuerdo a las actividades que realizan. Estos sectores son:

- El sector primario está formado por actividades económicas relacionadas con la recolección, extracción y transformación de los recursos naturales. Estas pueden ser la agricultura, la pesca, la ganadería, la apicultura, la tala forestal, la silvicultura, entre otras.
- El sector secundario representa a todas las actividades que se encargan de la transformación de la materia prima en productos de consumo o bienes. Esta categoría está constituida por subcategorías como la artesanía, industria, construcción y energía.
- El sector terciario también es conocido como el sector de servicios, los cuales no se constituyen por actividades productoras o transformadoras, si no que buscan de satisfacer las necesidades de las personas en el mundo y pueden estar relacionados con el comercio, las comunicaciones, los servicios públicos, las finanzas, el turismo, entre otras.
- El sector cuaternario tiene como principal característica el conocimiento. Sus servicios son capaces de mecanizar acciones como la generación e intercambio de información, actividades tecnológicas, educación, investigación y desarrollos de tipo intelectual.

2. Por tamaño.

Las empresas pueden ser grandes, medianas o pequeñas y cuentan con subcategorías muy conocidas y establecidas.

- Una microempresa es una unidad económica conformada por menos de 10 trabajadores que llega a generar anualmente ingresos menores a los 200.000 USD.
- La pequeña empresa es aquel negocio que tiene entre 11 y 49 empleados y genera ventas entre los 200.000 y los 500.000 USD anuales.
- La mediana empresa cuenta con entre 50 y 249 trabajadores y sus ventas pueden llegar hasta 10.000.000 USD por año.
- Una gran empresa tiene entre sus filas a más de 250 empleados y genera de ganancias con cifras superiores a los 10.000.000 USD por año.

3. Por su ámbito de actuación.

Existe una clasificación de empresas dependiendo del ámbito geográfico en el que realicen sus actividades. Entre estos se incluyen:

- Las empresas locales son aquellas empresas que venden sus productos o servicios dentro de una localidad determinada.
- Las empresas nacionales actúan dentro de un país.
- Las empresas multinacionales/internacionales se localizan en un país, pero venden sus productos o servicios en diferentes países. Estas organizaciones hacen exportaciones de mercancías y cuentan con relaciones de comercio exterior importantes que solidifican su presencia y producción.
- Las empresas transnacionales no sólo están establecidas en un país, sino que también están constituidas en otros lugares del mundo. El propósito de habilitar varios lugares de operación consiste en cumplir con procesos de distribución, venta y producción en los países en donde están asentadas.

4. Por su forma jurídica.

Esta clasificación se concentra en la identidad que una empresa asume legalmente. Esta determina el número de socios, capital y tipo de responsabilidad de cada una de las personas involucradas en la dirección de la empresa.

Algunas de las formas jurídicas en las que se clasifican las empresas se encuentran:

- Persona física es la empresa constituida por una sola persona autónoma, también conocida como «emprendedor», quien es el máximo responsable de cualquier situación financiera y legal dentro de la organización. Por lo tanto, es la única que recibe los beneficios de dicho negocio.
- Sociedad o asociación civil es la empresa conformada por la unión de varias personas para sobrellevar las actividades empresariales en conjunto. En este sentido todos sus miembros son responsables de todos los beneficios y deudas.
- Persona moral es la unión de dos o más individuos para conseguir los beneficios de una actividad comercial lucrativa. En este tipo de empresas, las responsabilidades, riesgos y objeto social deben dividirse, según un previo acuerdo entre las personas involucradas.
- Cooperativa es un esquema jurídico se refiere a las empresas que se crean para cubrir necesidades socioeconómicas de sus propietarios.
- Sociedad comanditaria es la que ostenta dos tipos de socios: colectivos con responsabilidad ilimitada y los comanditarios con responsabilidades limitadas de aportación de capital.

- Sociedades limitadas son empresas en las cuales los socios asumen una responsabilidad limitada. Por lo tanto, solo responden por las inversiones o acciones que han aportado a la compañía.

- Sociedad anónima Al igual que las sociedades limitadas, en la sociedad anónima los socios no tienen que asumir todos los compromisos de la empresa. Más bien, cada persona puede decidir si desea o no adquirir acciones.

5. Por su cuota de mercado.

La cuota de mercado es el porcentaje o participación que una empresa obtiene por la venta de algún producto o servicio en relación con las ventas totales de dicho producto o servicio en un territorio concreto y durante un periodo determinado. Este tipo de empresas tienen la siguiente clasificación:

- Empresa aspirante Esta empresa se caracteriza por tener una estrategia dirigida a ampliar su cuota frente al líder y las otras compañías competidoras. Su actuación depende de sus objetivos comerciales.

- Empresa especialista Las empresas especialistas responden a necesidades muy particulares en un segmento de mercado determinado. Pueden actuar casi en condiciones de monopolio; por ello, tienen que ser empresas relativamente grandes para tener un alto nivel rentabilidad.

- Empresa líder Las empresas líderes, como lo sugiere su nombre, marcan la pauta en todos los aspectos de negocio: precio, publicidad, innovación, logística, etc. Suele ser un negocio «modelo» que otras empresas más pequeñas buscan imitar.

- Empresa seguidora Este tipo de empresas no tienen suficiente rentabilidad ni un nivel de cuota suficiente como para alarmar o llamar la atención de alguna empresa líder en el mercado en común.

6. Por su procedencia de capital.

Este tipo de empresas recibe su clasificación dependiendo del tipo de capital que recibe o utiliza para su gestión.

- Empresa privada es aquella cuyo capital e inversiones que recibe proviene de individuos particulares que desean obtener una rentabilidad y beneficios a través de sus actividades comerciales.
- Empresa pública es la que, en oposición a las empresas privadas, recibe inversiones de las arcas del Estado.
- Empresa mixta es la que posee tanto capital público como privado; esto ocurre cuando la inversión pública no cubre las necesidades completas para que la empresa realice sus actividades. Por ello, pueden recibir apoyo de la inversión privada para ejecutar con sus procesos con efectividad. (Palacios, 2021).

2.2.9. Competitividad.

La competitividad empresarial puede ser comprendida de distintas maneras; pero, en general, hace referencia a un conjunto de herramientas que, combinadas entre sí, facilitan liderar el mercado y vencer a los competidores del medio. Su importancia reside según en el incremento de la productividad mediante el uso de recursos, pues saber administrarlos de manera óptima, permite además, estar siempre prestos a responder con rapidez a los requerimientos del mercado, (Díaz, Quintana, & Fierro, 2020).

(Corona, 2020). Señala que “La competitividad refiere una ventaja basada en el dominio por parte de una empresa de una característica, habilidad, recurso o conocimiento que incrementa su eficiencia y le permite distanciarse de la competencia” (P. 4).

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución de la República del Ecuador.

Sección octava.- Trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Capítulo sexto.- Trabajo y producción.

Sección primera.- Formas de organización de la producción y su gestión.

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas y privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquier de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

Art. 410.- El estado brindará a los agricultores y a las comunidades rurales apoyo para la conservación y restauración de los suelos, así como para el desarrollo de prácticas agrícolas que los protejan y promuevan la soberanía alimentaria (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Las normativas asociadas al desarrollo integral de una empresa del sector agrícola deben regirse a las siguientes normativas:

Art. 4.- Fines

e. Regular e incentivar cualquier método financiero basado en inversión privada de las actividades de servicios, ambientales, socialmente deseable,

f. Incrementar y aperturar el desarrollo productivo del país a través del enfoque competitivo sistemático, desde la orientación y dirección integral de una visión territorial basado en la articulación coordinada de objetivos macro y micro económicos, alineado a los patrones y principios básicos que integra al desarrollo mutuo de la sociedad, así como las acciones productivas del cuerpo colaborativo empresarial y el entorno institucional jurídico,

g. Promover el desarrollo productivo dentro de los espacios territoriales de menor capacidad económica.

h. Promover mecanismos que habiliten y validen un estado óptimo y viable dentro del comercio así como la transparencia del mercado que lo compone, (Nadialista Kurniawan, 2021).

Código de comercio.

Art. 1.- Es aquel mediante el cual un grupo de dos o más personas ejecutan un acuerdo a partir de la unión de capitales para una misma industria, así como para los procesos operacionales de margen mercantil considerando en ello la participación igualitaria de las utilidades. Según la ley del código del comercio, dichos convenios deben ser dirigidos a partir de las disposiciones del código civil, (Tamayo Wong & Romero Pesantes, 2019).

Art. 2.- *“Hay cinco especies de compañías de comercio, a saber: La compañía en nombre colectivo; La compañía en comandita simple y dividida por acciones; La compañía de responsabilidad limitada; La compañía anónima; y, La compañía de economía mixta. Estas cinco especies de compañías constituyen personas jurídicas”*, (German, 2019).

Art. 3.- *“Se prohíbe la formación y funcionamiento de compañías contrarias al orden público, a las leyes mercantiles y a las buenas costumbres; de las que no tengan un objeto real y de lícita negociación y de las que tienden al monopolio de las subsistencias o de algún ramo de cualquier industria, mediante prácticas comerciales orientadas a esa finalidad”*, (German, 2019).

Art. 4.- *“El domicilio de la compañía estará en el lugar que se determine en el contrato constitutivo de la misma”*, (German, 2019).

Capítulo I.- Objetivos de la ley

Se derivan las siguientes políticas referentes a la ley de los objetivos establecidos:

Art. 3.- Políticas agrarias: En base a los efectos de la presente ley, se consideran que cualquier actividad inclinada a la superintendencia o a la explotación o producción en los terrenos por generación de productos del área agraria debe acoplarse a leyes previamente establecidas para este sector, para esto se reflejan los siguientes objetivos:

Art. 2.- Objetivos.- Esta ley tiene como objetividad generar la fomentación de desarrollo, protección y bases integrales que debe manejar el sector agrario, este debe garantizar la alimentación de la población ecuatoriana y a partir de estos que se incremente la exportación, y a su vez aplica un sistema sustentable para el uso de los recursos naturales y de los ecosistemas.

Art. 3.- Políticas Agrarias. - Busca fomentar un tipo de desarrollo y procrea protección para el sector agrario, mismas que se efectúan a partir del siguiente establecimiento de políticas:

- a) El aprendizaje de las nuevas técnicas modernas a la preparación de los agricultores y empresarios permitirá la adecuación relativa, eficiente y administrativa de las unidades que estén a su cargo:
- b) Para la generación de créditos que impulsan la actividad del sector agrario en las diferentes regiones de la república
- c) Para la implementación de un sistema nacional de organismos en la comercialización externa e interna con la finalidad de asociar los requerimientos necesarios para no perjudicar al pequeño productor y que satisfagan los requerimientos de consumo de los ecuatorianos y aquellas exigencias del mercado.

Art. 9.- Crédito agrícola. - Determina que los sistemas financieros deben de alinearse a generar concesión de créditos cortos, medianos y a largos plazos en los créditos para financiar la producción y actividad agrícola de los cultivos de ciclos cortos que sirvan de consumo a todo el país.

Por su parte el Banco Nacional o también llamada BanEcuador puede conceder los créditos de manera prioritaria a los productores medianos y pequeños entre estos estudiar los suelos en los cuales se van a efectuar dichas prácticas.

Art. 10.- Del seguro de crédito agrícola. - Intervención de la superintendencia de Bancos y aquellos seguros, en la cual los previos informes del ministerio de agricultura y ganadería, establece que los mecanismos y las condiciones deben de ser garantizadas a partir de los seguros aplicables a la gestión y productividad de las prácticas agrícolas en el sector primario.

Art. 17.- Uso de los suelos. - Determina que la parte intersectante del Ministerio de Agricultura y Ganadería auspiciara un manejo y la zonificación de los suelos, esto permitirá que el estado estipule la viabilidad en la ejecución de los planes que se hayan previsto así como el cumplimiento final de los mismos.

Art.- 18.- Mediadas Ecológicas.- A través de las practicas establecidas por El Ministerio de Agricultura y sus organismos multifuncionales determinan que se aplicaran medidas que consideren la ecología del medio ambiente, además que estas garanticen la utilización de la zona o suela con la objetividad de ejercer actividades agrícolas, pecuarias, forestales o aquellas obras de la infraestructura que puedan generaruna afectación directa a los suelos, (Codificación De La Ley De Desarrollo Agrario, 2004)

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.

El procedimiento investigativo del estudio abordó un tipo de investigación descriptiva y bibliográfica, mediante la cual se buscó conocer de qué manera el buen clima laboral genera crecimientos rentables dentro de los procesos productivos de la Empresa ALELIS, además de los mecanismos que esta le puede brindar hacia el futuro próspero de la misma.

3.1.1. Investigación de campo.

Su indagación permitió conocer más de cerca el fenómeno de estudio y a partir de esto descifrar la problemática, desde la intervención directa del levantamiento de la información en la empresa objeto de estudio, manteniendo un contacto con los trabajadores de la Empresa ALELIS.

3.1.2. Investigación Descriptiva.

Se utilizó este tipo de investigación para recopilar información detallada sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados en relación con el clima laboral y su impacto en la rentabilidad de la Empresa ALELIS.

3.1.3. Investigación Documental.

A través de la investigación documental, se obtuvo información sobre teorías, modelos y enfoques relacionados con el clima laboral y su influencia en el rendimiento empresarial. Además, permitió examinar estudios previos realizados en el campo, identificando tendencias, hallazgos importantes y áreas de interés para la investigación.

3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Para el óptimo desarrollo de la investigación se adoptó un diseño descriptivo, mediante el cual se recopiló información de manera ordenada y sistemática basada a los hallazgos, características, atributos o situaciones de un área, conjunto o muestra poblacional de interés mutuo.

Las demandas exactas que abordan el interés de la investigación determinan que los métodos que se aplicaron son:

3.2.1. Método científico.

Este método proporcionó un marco estructurado y objetivo para la investigación sobre el clima laboral de la Empresa ALELIS y su impacto en la rentabilidad. Desde la concepción de los análisis de resultados.

3.2.2. Método deductivo.

Se partió de principios generales sobre el impacto del clima laboral en el rendimiento empresarial lo que permitió llegar a conclusiones basadas en la relación entre premisas generales y observaciones específicas en el contexto de la Empresa ALELIS, proporcionando una comprensión más profunda de cómo el clima laboral afecta su rentabilidad.

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Población y muestra.

Para el desarrollo óptimo de toda la investigación, se seleccionó como parte de la muestra al equipo operativo de colaboradores de la Empresa ALELIS.

Tabla 1.

Personal de Empresa ALELIS.

Cargo	N° personas
Gerente/propietario	1
Secretaria	1
Empleados	12
Total	14

Fuente: Investigación de campo

Elaboración: Investigadora

Es importante detallar que por tratarse de una población finita se considerara el 100% de la misma en el desarrollo de la investigación.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

3.4.1. Observación.

A través de esta técnica se logró levantar información por medio del uso de los sentidos sensoriales, acerca de la conducta o comportamiento del fenómeno estudiado.

3.4.2. Entrevista.

Se aplicó la entrevista al gerente de la empresa en donde exploró la perspectiva sobre el clima laboral, la gestión del rendimiento y las estrategias para mejorar la rentabilidad. La información recopilada durante estas entrevistas proporcionó una visión estratégica y de alto nivel de los factores que impactan en la rentabilidad de la Empresa ALELIS.

3.4.3. Encuesta.

La encuesta se dirigió a los empleados de todos los niveles jerárquicos en la empresa. El objetivo fue evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el clima laboral, la satisfacción en el trabajo y las condiciones laborales. Las encuestas se diseñaron para obtener datos cuantitativos que complementaron la información cualitativa recopilada a través de las entrevistas.

3.5. ELABORACIÓN DE MARCO TEÓRICO

Para elaborar el marco teórico de la investigación se realizó una revisión profunda de la literatura relevante en base de datos académicos libros y artículos científicos dicha exploración permitió identificar y analizar las teorías conceptos modelos previamente establecidos en el cambio o de estudio. Posteriormente se llevó a cabo un proceso de síntesis y análisis crítico de la información recopilada para construir un marco conceptual coherente que proporcionará una base sólida para la investigación.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

- Diseño de gráficos y tablas estadísticas
- Interpretación y análisis de los datos alcanzados
- Aplicación de conclusiones y recomendaciones
- Examinación de todo el documento para mitigar posibles errores

-

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

“Una empresa es tan buena como la gente que
trabaja en ella”

Mary Kay Ash

4.1. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA ALELIS.

4.1.1. Entrevista a Gerente de la Empresa ALELIS.

Tabla 2.

Entrevista

Pregunta	Respuesta	Análisis
Desde tu perspectiva, ¿cómo describirías el comportamiento organizacional de la empresa y la ética laboral de los empleados en ALELIS en este momento?	Actualmente, en ALELIS estamos experimentando un comportamiento organizacional dinámico y un alto compromiso ético por parte de nuestros empleados. Observamos esfuerzos constantes para mejorar la eficiencia y trabajar en armonía hacia objetivos comunes.	la empresa está en constante cambio y adaptación para responder a las demandas del entorno empresarial
¿Cuáles son los desafíos más significativos que enfrentan actualmente los trabajadores en sus roles laborales?	• Compromiso de los empleados • La cultura organizacional • Capacitación continua • Comunicación interna	se identifican varios desafíos que son fundamentales para el funcionamiento efectivo de la empresa y el bienestar de sus empleados, mismos que pueden contribuir significativamente al éxito y la cohesión dentro de la organización.
¿Cómo evalúas la satisfacción laboral de los empleados?	La satisfacción laboral es un aspecto clave que estamos atendiendo activamente en ALELIS. Pues queremos mejorar la experiencia laboral, implementando medidas específicas para promover un ambiente de trabajo positivo y equilibrado	se está prestando atención activa a la satisfacción laboral de los empleados, implementando medidas específicas para mejorar la experiencia laboral y promover un ambiente de trabajo positivo y equilibrado.
¿Has notado algún cambio reciente en este aspecto?	Si, hemos implementado recientemente iniciativas que han resultado en mejoras notables en la satisfacción laboral. Estamos comprometidos en mantener este impulso positivo y continuar adaptándonos según las necesidades de nuestro equipo	la empresa está siendo proactiva en abordar las preocupaciones y necesidades del equipo, esto genera un efecto beneficioso en el ánimo y la eficiencia laboral. Además, el compromiso de mantener este impulso positivo demuestra una disposición continua para mejorar.

¿Cómo describirías el ambiente de trabajo actual?	El ambiente de trabajo en ALELIS es considerado medianamente colaborativo y centrado en el crecimiento, ya que se han realizado diálogos positivos entre los empleados, lo que contribuye a un entorno laboral motivador y estimulante.	se determinan aspectos positivos del ambiente de trabajo, pero también señala áreas donde se puede trabajar para fortalecer la colaboración y el crecimiento en el equipo.
¿Qué aspectos contribuyen positiva o negativamente a la experiencia laboral?	Observamos contribuciones positivas, como la colaboración y la innovación entre los empleados en donde se garantiza un ambiente de trabajo positivo y productivo.	Estos elementos promueven un ambiente de trabajo productivo y positivo, donde los empleados se sienten valorados y motivados para contribuir al éxito de la empresa. Sin embargo, la respuesta no aborda directamente los aspectos negativos que podrían influir en la experiencia laboral, lo que limita la comprensión completa de los desafíos que enfrentan los empleados en ALELIS.
¿Cómo se gestiona la comunicación interna en ALELIS?	La comunicación interna es una prioridad en ALELIS en donde se garantiza una comunicación abierta y transparente en todos los niveles de la organización y es así en donde se promueve una cultura de participación y colaboración	la respuesta destaca un enfoque positivo hacia la gestión de la comunicación interna en ALELIS lo que genera un impacto significativo en la eficacia y el funcionamiento general de la empresa.
¿Cómo se aseguran de que la información fluya de manera efectiva entre todos los niveles de la organización?	Las reuniones en equipo nos han permitido tener buena comunicación.	la empresa valora la colaboración entre los miembros del equipo. Sin embargo, la respuesta es bastante breve y no proporciona detalles específicos sobre cómo se estructuran estas reuniones, cómo se facilita la participación de todos los niveles de la organización o cómo se garantiza que la información se transmita de manera clara y oportuna
¿Cómo se distribuye la carga de trabajo entre los empleados?	Se distribuye de manera equitativa entre los empleados en la medida de lo posible sin embargo debido a la naturaleza de las operaciones puede haber desequilibrios temporales en la distribución de las tareas	A pesar de distribuir la carga de trabajo de manera equitativa reconocen que pueden surgir desequilibrios temporales debido a la naturaleza de las operaciones

¿Cómo se manifiestan los efectos del clima laboral en la productividad?	Observamos que un clima laboral moderadamente positivo en ALELIS se traduce directamente en una mayor productividad. La satisfacción y el compromiso de los trabajadores tienen un gran impacto en la eficacia operativa y en la excelencia del desempeño laboral.	Existe relación entre estos variables factores. Esta observación destaca la importancia de fomentar un entorno laboral propicio para impulsar la eficiencia y el desempeño global de la empresa.
¿Cuáles son las oportunidades de crecimiento profesional que tienen los empleados?	Ofrecemos oportunidades continuas de capacitación, mentoría y crecimiento, asegurando que cada empleado tenga el apoyo necesario para seguir avanzando en su profesión.	ALELIS muestra un compromiso claro con el desarrollo y avance de su personal, lo que puede aumentar la motivación y la retención del talento, así como fortalecer la capacidad de la empresa para adaptarse y crecer en el mercado.
¿Cómo se fomenta el crecimiento y la adquisición de nuevas habilidades orientadas a sus funciones laborales?	En ALELIS, implementamos programas de desarrollo de habilidades y oportunidades de formación que permiten a los empleados adquirir nuevos conocimientos alineados con sus funciones laborales	Esta estrategia es efectiva para el desarrollo de habilidades que puede contribuir significativamente al éxito a largo plazo de ALELIS
¿Cómo se lleva a cabo el proceso de feedback y evaluación del desempeño en ALELIS y cada que tiempo se realizan?	Se realizan revisiones periódicas que proporcionan a los empleados una clara retroalimentación sobre su rendimiento y áreas de mejora, contribuyendo al desarrollo continuo	ALELIS tiene un compromiso con el desarrollo continuo del personal. Sin embargo, la no se detalla con qué frecuencia se realizan estas revisiones, lo que podría generar incertidumbre en los empleados sobre el proceso de evaluación
¿Cuáles son las estrategias o planes futuros para mejorar la situación y la experiencia de los trabajadores en ALELIS	Es motivándolos constantemente en donde podemos utilizar diferentes técnicas en donde se le asignen una mayor responsabilidad y a la vez recompensar los logros que han obtenido en el proceso.	En ALELIS se mencionan acciones específicas, para mantener alta la motivación del personal. Sin embargo, sería valioso proporcionar más detalles sobre otras posibles estrategias o planes futuros que la empresa pueda implementar para mejorar

Fuente: Entrevista al Gerente de la Empresa ALELIS.

Elaboración: Investigadora

4.1.2. Discusión

Los resultados demuestran que la situación de los trabajadores en cuanto al ambiente laboral de la empresa es mayormente positiva. sin embargo hay ciertas debilidades en aspectos como la equidad y la distribución de la carga laboral, lo que se acerca a los resultados hallados por, (Maldonado, 2020), que indica que la satisfacción del personal no es tan positiva puesto que se ve afectada por varios aspectos entre ellos el más principal sobre la carga de trabajo ya que no tienen un rol claro sobre las responsabilidades en los procesos que ejecutan lo que afecta a la autonomía al momento de realizar los trabajos, y la distribución de la carga no es equitativa para cada miembro.

4.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA ALELIS.

4.2.1. Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa ALELIS

Pregunta 1. ¿Cómo calificarías el ambiente laboral en ALELIS?

Tabla 3.

Ambiente laboral en ALELIS.

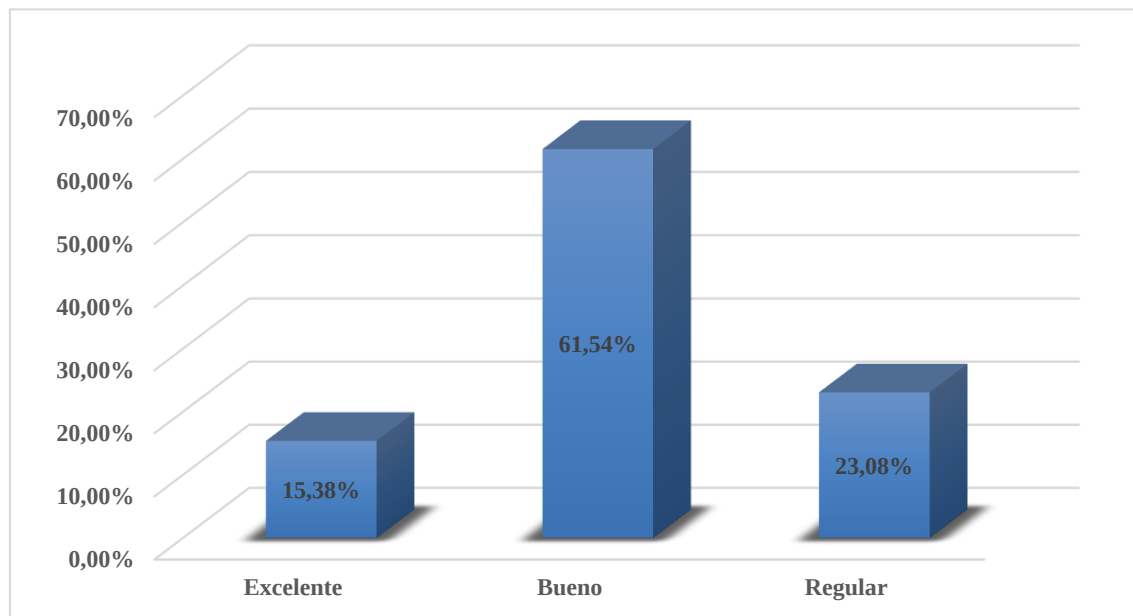
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Excelente	2	15,38
Bueno	8	61,54
Regular	3	23,08
mejorable	0	0,00
insatisfactorio	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS S.A.

Elaboración: Investigadora

Figura 1.

Ambiente laboral en ALELIS



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Según los datos de los resultados de la encuesta el 61,54%, de los trabajadores califica al ambiente laboral como bueno, por otra parte, un 23,08% lo determinan como regular, sin embargo, un 15,38% percibe un excelente ambiente, estos resultados demuestran una satisfacción general, sin dejar de lado que hay áreas por mejorar como lo es el abordar las necesidades de quienes lo califican como regular y aplicar practicas positivas que inducen a una percepción excelente del ambiente.

Pregunta 2. ¿El ambiente de trabajo en la Empresa ALELIS es positivo y motivador?

Tabla 4.

Ambiente de trabajo es positivo y motivador

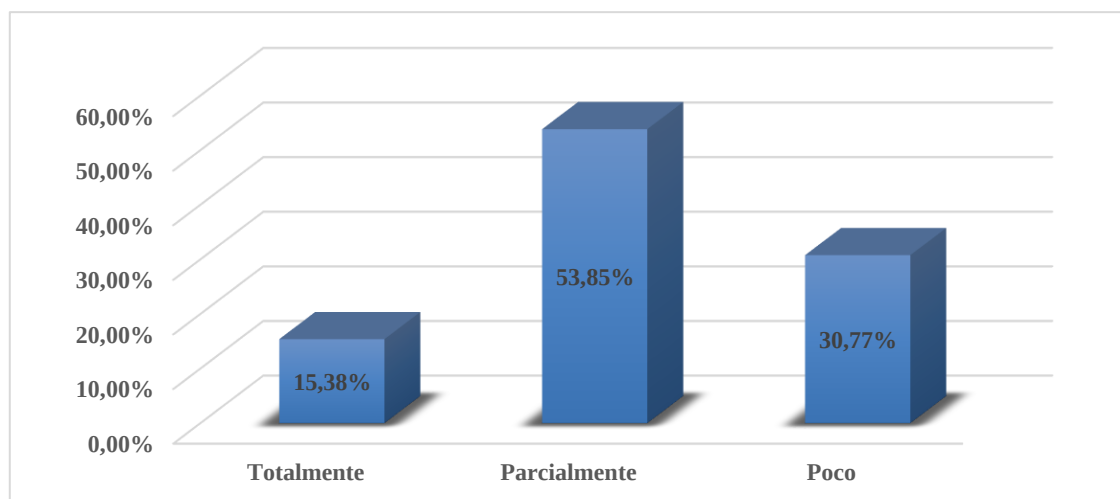
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	2	15,38
Parcialmente	7	53,85
Poco	4	30,77
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Figura 2.

Ambiente de trabajo es positivo y motivador



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Según los resultados el 53,85 % mencionan que el ambiente de trabajo es positivo y motivador, pero parcialmente, por otra parte, el 30,77% indica que es poco positivo, además existe un 15,38% que lo determina que es totalmente positivo y motivador, sin embargo, hay

que tomar en cuenta que hay una parte significativa que no está satisfecha con el ambiente de trabajo en ALELIS, y en ellos hay que aplicar estrategias para de esa manera reducir dicho porcentaje poco motivador.

Pregunta 3. ¿Se siente comprometido con el éxito de la Empresa ALELIS?

Tabla 5.

Compromiso con el éxito de la empresa

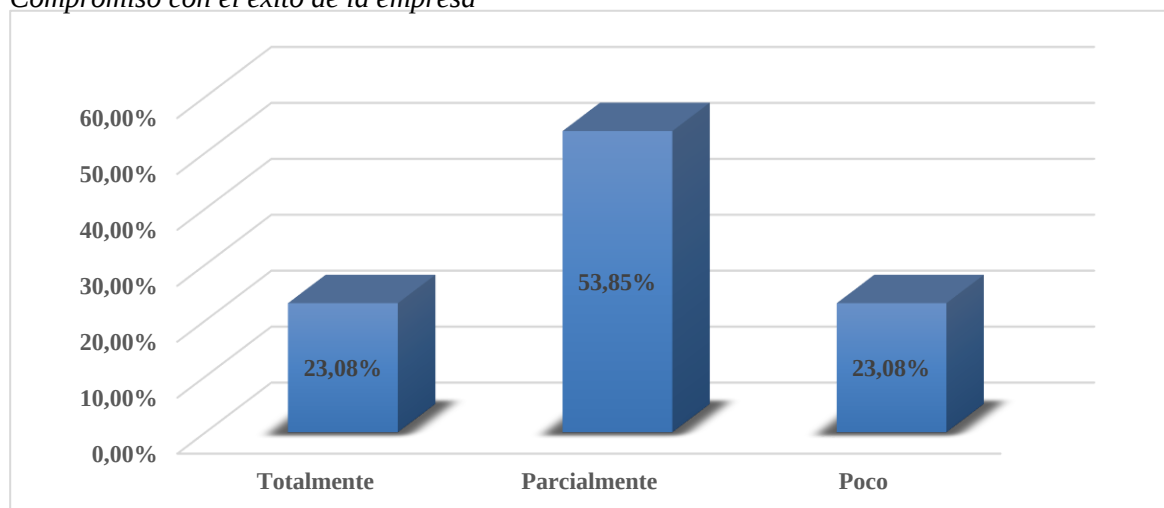
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	3	23,08
Parcialmente	7	53,85
Poco	3	23,07
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Figura 3.

Compromiso con el éxito de la empresa



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Según la encuesta realizada el 53,85% se siente parcialmente comprometido con el éxito de la Empresa ALELIS, esta es una cantidad considerable de empleados que tienen un nivel intermedio de conexión con los objetivos y valores de la empresa, el 23,07% se siente poco comprometido, lo que indica cierta preocupación en términos de motivación y conexión con la misión empresarial, mientras que un positivo porcentaje de 23,08% se siente totalmente comprometido, estos representan un activo valioso para la organización, todos estos resultados destacan la importancia de comprender y abordar las diversas percepciones de compromiso de los trabajadores y así realizar las acciones pertinentes.

Pregunta 4. ¿La comunicación interna en ALELIS es efectiva y transparente?

Tabla 6.

Comunicación interna efectiva y transparente

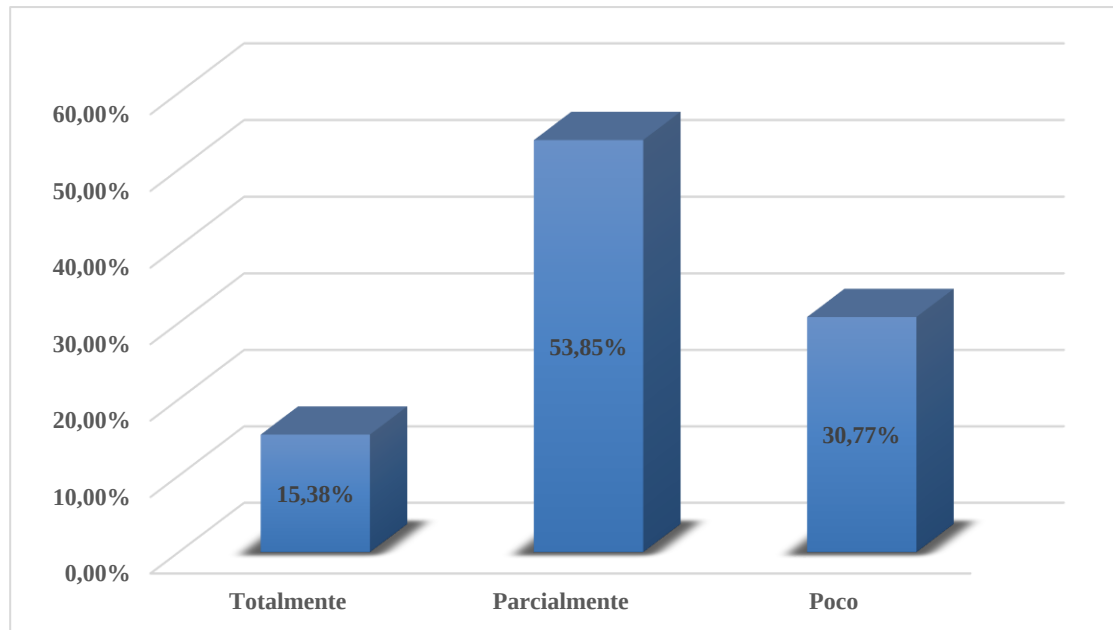
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	2	15,38
Parcialmente	7	53,85
Poco	4	30,77
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Figura 4.

Comunicación interna efectiva y transparente



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Una vez realizada la encuesta a los trabajadores de ALELIS, se observa que el 53,85%, menciona que la comunicación interna es parcialmente efectiva y transparente, este porcentaje señala un reconocimiento generalizado de aspectos positivos en la forma en la empresa se comunica con el personal. Por otra parte, un 30,77% indica que es poco efectiva, esto plantea preocupaciones sobre la calidad y eficacia de la comunicación dentro de la organización, y el 15,38% menciona que es totalmente efectiva lo que representa a trabajadores satisfechos. De este grupo hay que examinar las practicas específicas que contribuyen esta percepción positiva y aplicarlas en toda la empresa.

Pregunta 5. ¿Las relaciones entre los compañeros de trabajo son saludables y colaborativas?

Tabla 7.

Relaciones entre los compañeros de trabajo

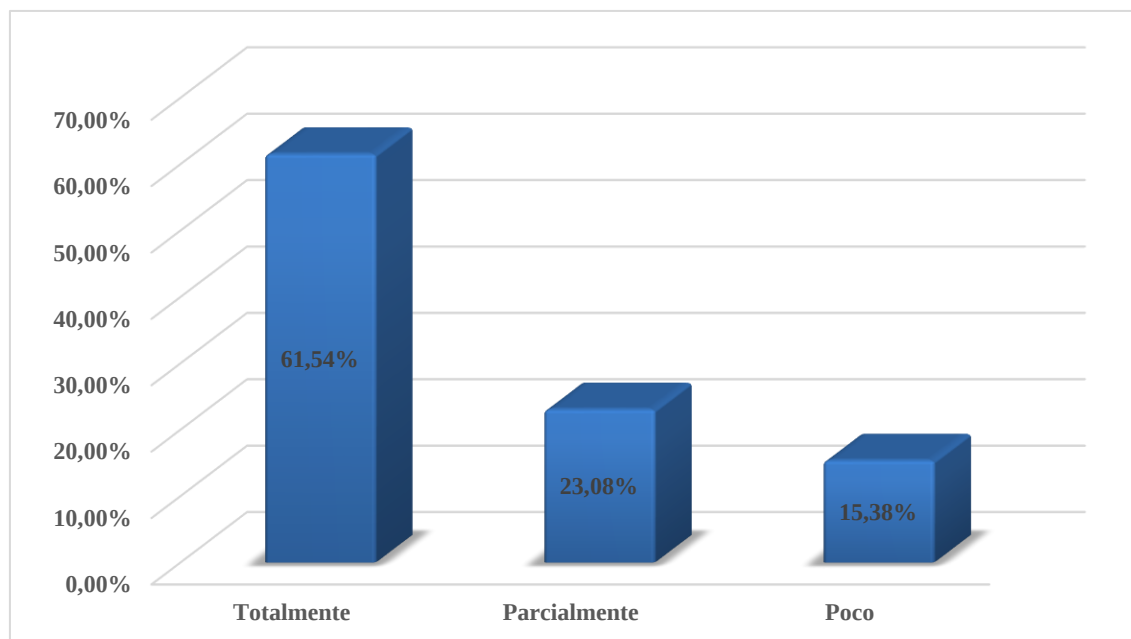
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	8	61,54
Parcialmente	3	23,08
Poco	2	15,38
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Figura 5.

Relaciones entre los compañeros de trabajo



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Según datos de la encuesta el 61,54 % indica que las relaciones entre los compañeros de trabajo son totalmente saludables y colaborativas, es decir que los trabajadores se sienten cómodos y respaldados entre ellos, esto es positivo ya que esto promueve la productividad. Un 23,08% señala que son parcialmente saludables es decir que esta parte de los trabajadores pueden estar experimentando ciertas tensiones entre los colegas, un 15,38% señala que es poco saludable, lo que señala que en este grupo las relaciones no son tan optimas, lo cual es necesario investigar las razones detrás de estas percepciones. Todos estos resultados muestran en general que hay percepciones mixtas y que sería necesario abordar cualquier problema subyacente y mejorar la dinámica en equipo.

Pregunta 6. ¿ALELIS reconoce y recompensa el desempeño de los empleados?

Tabla 8.

Reconocimiento sobre el desempeño de los empleados

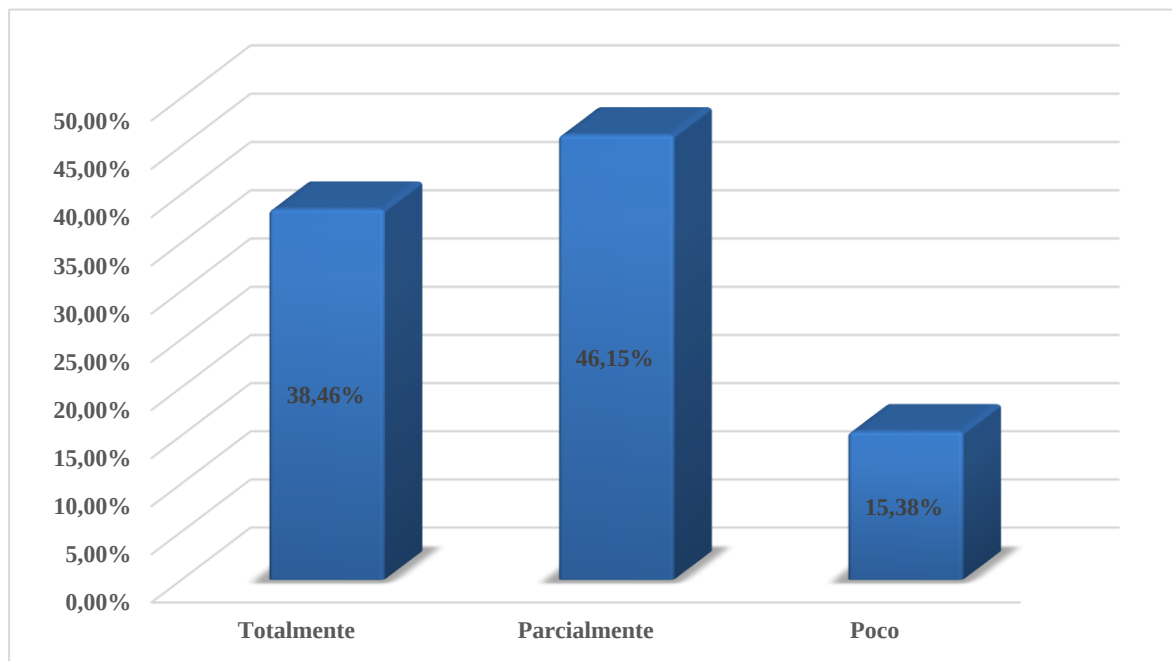
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	5	38,46
Parcialmente	6	46,15
Poco	2	15,38
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Figura 6.

Reconocimiento sobre el desempeño de los empleados



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Según resultados de la encuesta, un 38,46% indica que la empresa reconoce y recompensa totalmente el desempeño de los empleados, esto es una parte significativa que percibe que sus esfuerzos son valorados y retribuidos de manera adecuada, Por otra parte, un 46,15%, señala que es parcialmente reconocido lo que refleja ciertas inconsistencias que podrían estar afectando la motivación laboral de este grupo d trabajadores, mientras que un porcentaje relativamente menor de 15,38% frente a los demás indica que es poco reconocido y valorado, este porcentaje puede representar un riesgo de pérdida de talento si no se indaga adecuadamente las necesidades de los mismos.

Pregunta 7. ¿ALELIS ofrece oportunidades claras para el desarrollo profesional y personal?

Tabla 9.

Desarrollo profesional y personal

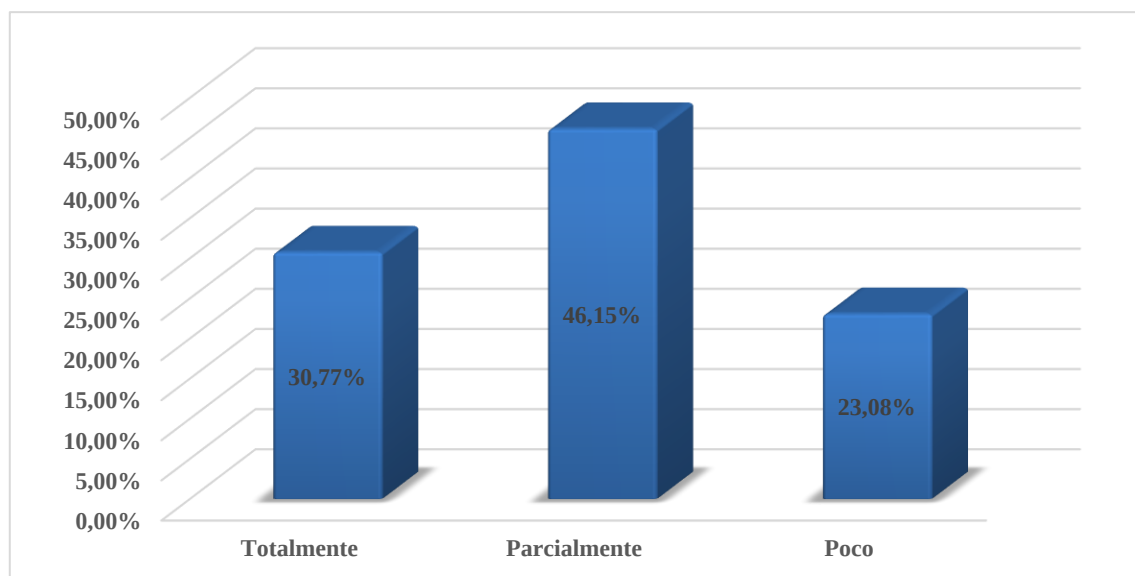
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	4	30,77
Parcialmente	6	46,15
Poco	3	23,08
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Figura 7.

Desarrollo profesional y personal



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Los resultados revelan una variedad de percepciones sobre las oportunidades ofrecidas por la empresa para el desarrollo de los trabajadores. Entre los encuestados el 30,77% indica que la empresa ofrece totalmente estas oportunidades este segmento sustancial percibe que la organización respalda su crecimiento. Por otra parte, el 46,15% menciona que la empresa ofrece de manera parcial estas oportunidades, esta parte de los trabajadores perciben que las mismas no están plenamente disponibles o están limitadas en ciertos aspectos, sin embargo, hay una minoría de un 23,08% de los trabajadores que sienten que carecen de estas opciones pues perciben que la empresa ofrece pocas oportunidades de desarrollo.

Pregunta 8 ¿La gestión de conflictos en ALELIS es eficiente y justa?

Tabla 10.

Gestión de conflictos en ALELIS.

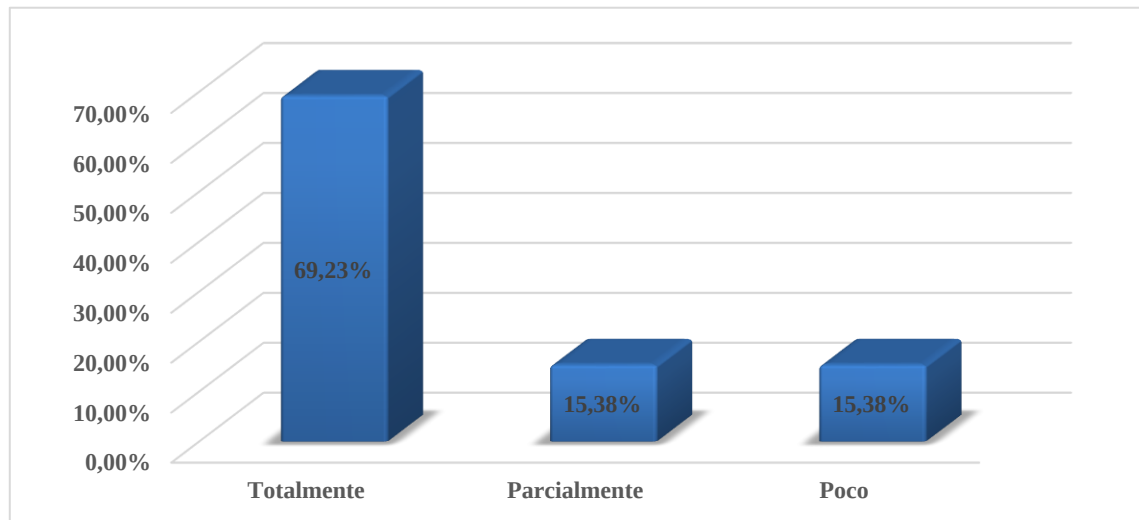
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	9	69,23
Parcialmente	2	15,38
Poco	2	15,38
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Figura 8.

Gestión de conflictos en ALELIS



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Los resultados de la encuesta aplicada a la Empresa ALELIS revelan que un 69,23% de los trabajadores percibe que la gestión de conflictos es totalmente eficiente y justa, este porcentaje de trabajadores confía en la capacidad de la empresa para manejar conflictos de manera efectiva. mientras que un 15,38%, percibe que es solo parcialmente, es decir que en este grupo tiene algunas reservas sobre la efectividad de los procesos de resolución de conflictos, y el 15,38% menciona que es poco eficiente lo que destaca la necesidad de una revisión más profunda de los procesos y prácticas de gestión de conflictos en la empresa, pues este segmento no percibe de manera completa la efectividad de la gestión.

Pregunta 9. ¿La carga de trabajo en ALELIS está distribuida de manera equitativa y gestionable?

Tabla 11.

Carga de trabajo

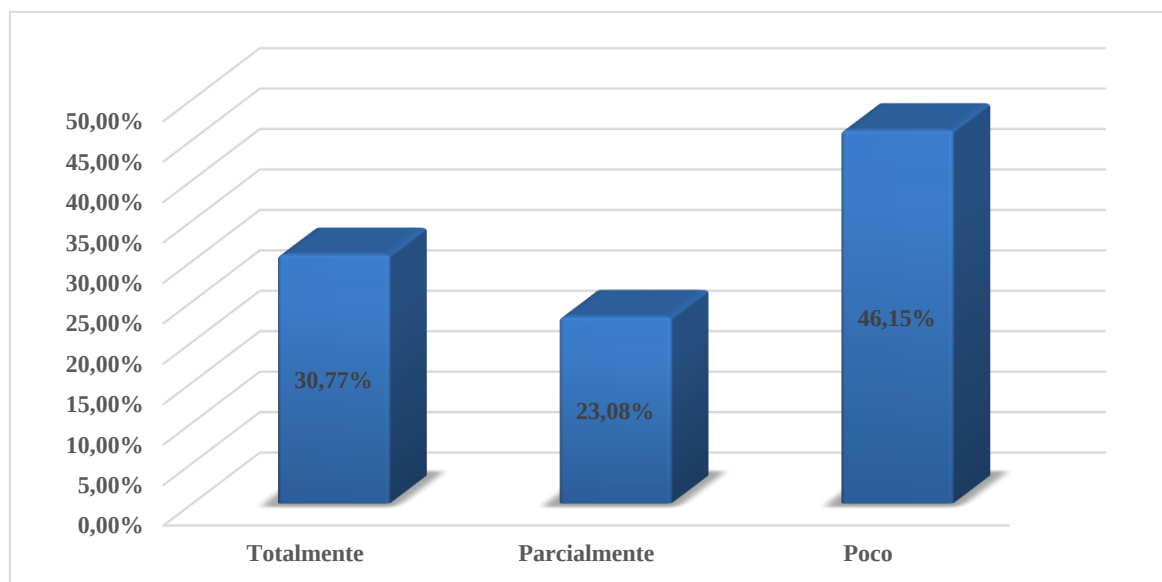
Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	4	30,77
Parcialmente	3	23,08
Poco	6	46,15
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Figura 9.

Carga de trabajo



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Los resultados de la encuesta revelan en un 46,15% que la carga de trabajo está poco distribuida de manera equitativa y gestionable, por lo que surge una ligera preocupación ya que puede reflejar desafíos en la asignación de tareas, la carga de trabajo desigual o la falta de recursos para manejar eficazmente las demandas laborales. un 30,77%, indica que está totalmente distribuida de manera equitativa lo que contribuye a que el ambiente laboral se más equilibrado y productivo. Además, un porcentaje de 23,08 menciona que es equitativa parcialmente. Estos hallazgos evidencian la importancia de revisar y ajustar los procesos de asignación de tareas para garantizar la equidad de la carga laboral, y abordar las preocupaciones sobre desigualdades y de esta manera mejorar la satisfacción laboral, reducir el estrés y aumentar la productividad general.

Pregunta 10. ¿La dirección de ALELIS brinda el apoyo necesario para el desempeño laboral?

Tabla 12.

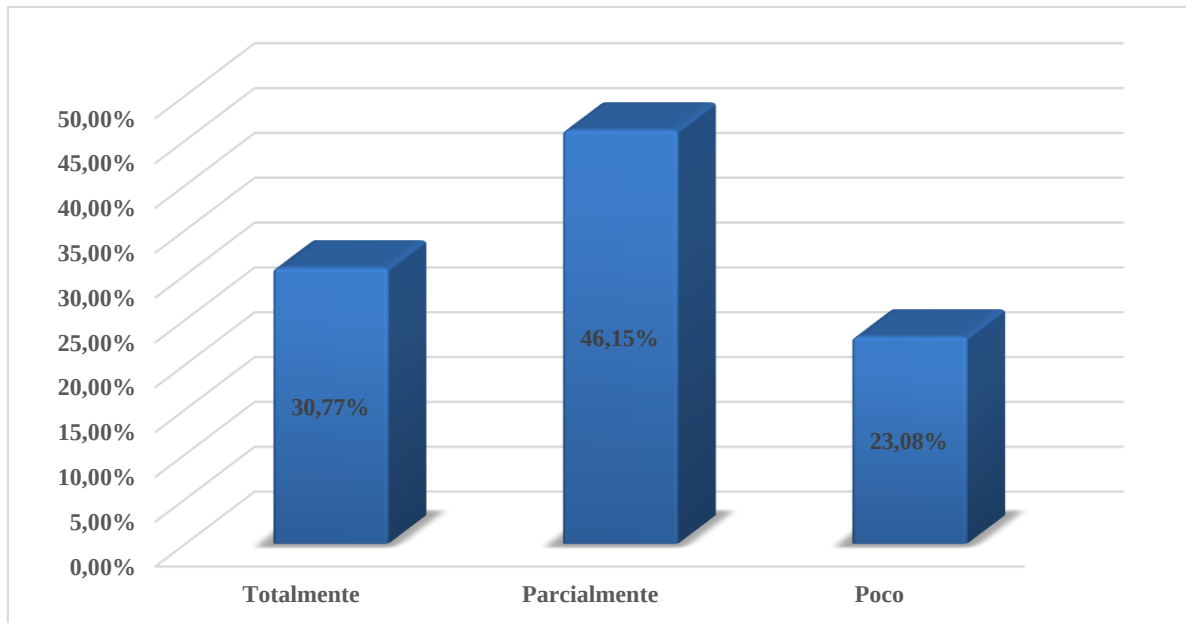
Apoyo necesario para el desempeño laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente	4	30,77
Parcialmente	6	46,15
Poco	3	23,08
Casi nada	0	0,00
Nada	0	0,00
Total	13	100,00 %

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS
Elaboración: Investigadora

Figura 10.

Apoyo necesario para el desempeño laboral



Fuente: Encuesta a trabajadores de la Empresa ALELIS

Elaboración: Investigadora

Análisis

Según datos de la encuesta el 46,15%, percibe que la dirección de ALELIS brinda el apoyo parcialmente para el desempeño laboral, esto señala que quizás el nivel de apoyo no sea tan optimo. Por otra parte, un 30,77% indica que la dirección brinda un apoyo total, este resultado es positivo pues indica una proporción que siente que la dirección está comprometida con su éxito y desarrollo en el trabajo. Es importante tomar en cuenta que un 23,08% indica que brindan poco apoyo, esto significa que hay empleados que perciben una falta de respaldo por parte de la dirección, lo que podría impactar negativamente en su compromiso.

4.2.2. Discusión

Los resultados indican que los factores que influyen en el clima laboral de la Empresa ALELIS incluyen la satisfacción general en cuanto al ambiente laboral que en cuanto a los trabajadores la califican como buena. Y otros aspectos influyentes como la comunicación interna, la distribución de la carga laboral y el reconocimiento de desempeño, que estos se identificaron como áreas a mejorar. Estos hallazgos se discrepan a los que mencionan (Cazar Mena & Ortiz Echeverría, 2019), en su trabajo titulado “Influencia del clima laboral en el rendimiento del trabajador de la división comercial y productiva de la empresa exportadora de cacao en grano paniris” en el que menciona que los trabajadores se sienten bien en la compañía consecuencia a los factores como la estabilidad y el crecimiento laboral, encontrando dificultades en otros factores como equipos de trabajo y estrés laboral.

4.3. ESTUDIO ECONÓMICO QUE DETERMINE LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ALELIS

4.3.1. Evaluación financiera

Tabla 13.

Flujo de caja de Empresa ALELIS

FLUJO DE CAJA						
AÑO	2021	2022	2023	2024	2025	2026
INVERSIONES						
ACTIVOS FIJOS TANGIBLES	\$48.881,00					
CAPITAL DE TRABAJO NETO	\$89.769,00					
ACTIVOS INTANGIBLES	\$15.000,00					

PRESTAMO A LARGO PLAZO	\$46.095,00					
TOTAL INVERSIONES	\$-107.555,00					
INGRESO POR VENTAS		\$336.050,00	\$349.965,16	\$364.456,52	\$379.547,93	\$395.264,25
COSTO DE VENTAS		\$238.595,50	\$248.475,26	\$258.764,13	\$269.479,03	\$280.637,62
GASTOS OPERACIONALES (EXPTO DEP Y AMOR)		\$21.863,00	\$21.863,00	\$21.863,00	\$21.863,00	\$21.863,00
DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES		\$8.306,55	\$8.306,55	\$8.306,55	\$8.306,55	\$8.306,55
UTILIDAD OPERACIONAL		\$67.284,95	\$71.320,35	\$75.522,84	\$79.899,35	\$84.457,08
GASTOS FINANCIEROS		\$4.793,88	\$4.014,88	\$3.154,87	\$2.205,41	\$1.157,21
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO		\$62.491,07	\$67.305,46	\$72.367,97	\$77.693,94	\$83.299,87
22 % DE PART LAB E IMPTO RENTA		\$13.748,04	\$14.807,20	\$15.920,95	\$17.092,67	\$18.325,97
UTILIDAD NETA		\$48.743,03	\$52.498,26	\$56.447,02	\$60.601,27	\$64.973,90
DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES		\$8.306,55	\$8.306,55	\$8.306,55	\$8.306,55	\$8.306,55
Inversiones en activos fijos (capex)		\$-	\$-	\$-	\$-	\$-
Incrementos en el capital de trabajo neto		\$3.717,15	\$3.871,07	\$4.031,37	\$4.198,30	\$-
RECUPERACIONES						
VALOR DE RECUP. DEL CAPITAL DE TRABAJO						\$105.586,90
VALOR DE DESECHO DEL ACTIVO FIJO						\$43.043,80
TOTAL RECUPERACIONES		\$-	\$-	\$-	\$-	\$148.630,69
PAGO CAPITAL PRESTAMO		\$7.490,37	\$8.269,37	\$9.129,38	\$10.078,84	\$11.127,04
FLUJOS DE CAJA	\$107.555,00	\$45.842,06	\$48.664,37	\$51.592,82	\$54.630,68	\$210.784,10

Fuente: Empresa ALELIS

Tabla 14.*Indicadores*

INDICADORES	
VALOR ACTUAL NETO (VAN)	\$105.353,59
RELACIÓN BENEFICIO/COSTO (Rb/c)	\$1,98
TASA INTERNA DE RETORNO (TIR)	49,25%
PERÍODO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN (PRI) AÑOS	3,22

Elaborado: Investigadora

Tabla 15.*Periodo de recuperación*

PERÍODO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN			
PERÍODO	FLUJO DE CAJA	FLUJO DE CAJA ACTUALIZADO AL 20%	FLUJO DE CAJA ACUMULADO ACT.
0	\$-107.555,00	\$-107.555,00	\$-107.555,00
1	\$45.842,06	\$38.201,72	\$-69.353,28
2	\$48.664,37	\$33.794,70	\$-35.558,58
3	\$51.592,82	\$29.856,95	\$-5.701,63
4	\$54.630,68	\$26.345,82	\$20.644,19
5	\$210.784,10	\$84.709,40	\$105.353,59

Elaborado: Investigadora

Tabla 16.*Conversión de periodo de recuperación*

Conversión del Periodo de Recuperación a meses y días		
0,22	12	2,596979629
0,596979629	30	17,90938888
PRI		3 años, 2 meses y 17 días aproximadamente

Elaborado: Investigadora

Tabla 17.*Balance general*

BALANCE GENERAL Empresa ALELIS		
	2022	2023
ACTIVO		
Disponible	\$105.000,00	\$120.000,00
Clientes	\$ 23.200,00	\$ 12.500,00
Inventarios	\$ 36.000,00	\$ 26.000,00
Otros Activos Corrientes	\$ 20.000,00	\$ 15.000,00
Total, Activo Corriente	\$184.200,00	\$173.500,00
Deudores LP		
Propiedades, planta y equipo	\$ 45.341,00	\$ 48.231,00
Intangibles	\$ -	\$ -
Diferidos	\$ -	\$ -
Otros activos		
Total Activo No Corriente	\$ 45.341,00	\$ 48.231,00
Total Activo	\$229.541,00	\$221.731,00
PASIVO		
Obligaciones financieras	\$ 29.347,00	\$ 29.000,00
Proveedores	\$ 18.976,00	\$ 17.800,00
Cuentas y gastos por pagar	\$ -	\$ -
Otros pasivos CP	\$ -	
Bonos y papeles comerciales		
Total Pasivo Corriente	\$ 48.323,00	\$ 46.800,00
Obligaciones financieras	\$ 38.860,00	\$ 24.931,00
Cuentas por Pagar	\$ 18.172,00	\$ 18.000,00
Otros pasivos		
Bonos y papeles comerciales		
Total Pasivo No Corriente	\$ 57.032,00	\$ 42.931,00
Total Pasivo	\$105.355,00	\$ 89.731,00
PATRIMONIO		
Capital social	\$ 62.532,00	\$ 75.000,00
Superávit de Capital		
Reservas	\$ 21.000,00	\$ 25.000,00

Revalorización del patrimonio		\$ -
Superávit método de participación		\$ -
Resultados del ejercicio	\$ 40.654,00	\$ 32.000,00
Resultados de ejercicios anteriores	\$ -	\$ -
Superávit por valorizaciones		
Total Patrimonio	\$124.186,00	\$132.000,00
Total Pasivo y Patrimonio	\$229.541,00	\$221.731,00

Fuente: Empresa ALELIS

Tabla 18.
Estado de resultados

ESTADO DE RESULTADOS Empresa ALELIS		
	2022	2023
Ventas	\$336.050,00	\$349.965,16
Costo de Ventas	\$238.595,50	\$248.475,26
Utilidad Bruta	\$ 97.454,50	\$101.489,90
Gastos de administración	\$ 21.863,00	\$ 21.863,00
Sueldos		
Capacitaciones del personal		
Gastos de Ventas		
Gastos fijos	\$ 8.306,55	\$ 8.306,55
Utilidad Operativa	\$ 67.284,95	\$ 71.320,35
Ingresos no operativos	\$ -	\$ -
Gastos Financieros	\$ 4.793,88	\$ 4.014,88
Egresos no operativos	\$ -	
Utilidad antes de Impuestos	\$ 62.491,07	\$ 67.305,46
Impuesto de Renta	\$ 13.748,04	\$ 14.807,20
Utilidad Neta	\$ 48.743,03	\$ 52.498,26

Fuente: Empresa ALELIS

Tabla 19.

Ratios

RATIOS	FORMULA	
Rentabilidad Del Activo (R.O.A)	(Beneficio Neto obtenido/ Activo total de una empresa) x 100	23,68%
Rentabilidad Sobre Patrimonio ROE	(Ganancia neta / Patrimonio total) x 100	39,77%
Margen Operacional	(Ingresos operativos /Ventas netas) x 100	20,38%
Margen Neto	(Beneficios Netos /Ventas netas) x 100	15,00%

Elaborado: Investigadora

Análisis

El análisis financiero muestra una empresa con alta rentabilidad, con un Valor Actual Neto (VAN) de \$105,353.59, indicando que los flujos futuros superan la inversión inicial, y una Relación Beneficio/Costo de 1.98, sugiriendo que por cada unidad monetaria invertida se espera recibir casi el doble en beneficios. La Tasa Interna de Retorno (TIR) es significativamente mayor a la tasa de descuento, indicando alta rentabilidad, y el período de recuperación de la inversión es de 3 años, 2 meses y 17 días, respaldando la viabilidad económica. Con un ROA del 23.68%, la empresa muestra alta eficiencia en el uso de los activos; un ROE del 39.77% indica un excelente retorno a los accionistas y buena gestión de recursos propios; un margen operacional del 20.38% refleja una sólida capacidad para controlar costos operativos y generar ganancias; y un margen neto del 15.00% sugiere buenas prácticas operativas y manejo efectivo de costos no operativos y fiscales.

4.3.2. Discusión

Los resultados de la evaluación financiera reflejan una situación positiva para la empresa, evidenciando un Valor Actual Neto positivo y una Tasa Interna de Retorno superior a la tasa de descuento, lo que indica la rentabilidad de la organización. Además, el período de recuperación de la inversión, cercano a tres años, respalda esta conclusión. Estos hallazgos coinciden en gran medida con los resultados mencionados por (Loor, 2019), lo que refuerza la validez de los datos obtenidos en este estudio. Es importante destacar que la empresa en análisis se dedica al mismo ámbito, lo que resalta la consistencia de los resultados con las características específicas de este sector. Por otra parte, detalla un ROA de 23,68% y un ROE de 39,77%, estos resultados discrepan con la investigación de (Tomalá, 2024) quien analizó cuatro empresas del sector cacaotero en la cual el ROA indica que tuvo valores negativos promedios del sector, los activos no están generando ganancias, considerado como un indicio altamente preocupante sobre la capacidad de generar utilidades a partir de los activos invertidos en sus operaciones. El ROA promedio del sector también presentó un valor negativo, la presencia de pérdidas netas presenta implicaciones directas para los accionistas, quienes están experimentando pérdidas en sus inversiones mostrando también resultados deficientes en cuanto a la rentabilidad obtenida para retribuir la inversión de capital de los accionistas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

“Lo que conduce y arrastra al mundo no
son las maquinas, sino las ideas”

Víctor Hugo

5.1. CONCLUSIONES

- Tras una evaluación de la situación laboral en la Empresa de cacao ALELIS, se ha evidenciado una diversidad de perspectivas y experiencias entre los trabajadores. Si bien algunos empleados muestran altos niveles de satisfacción y compromiso con su trabajo, otros expresan preocupaciones sobre aspectos como las condiciones físicas del entorno laboral, la claridad de los roles y responsabilidades, y la percepción de reconocimiento y valoración por parte de la dirección. Esta variedad de percepciones recalca la importancia de comprender las necesidades individuales de los empleados y de abordar las áreas de mejora para fortalecer el clima laboral en la empresa.

- El análisis detallado de los factores que afectan el clima laboral en la Empresa de cacao ALELIS ha revelado la influencia significativa de elementos como la comunicación interna, el liderazgo, las políticas de recursos humanos y las condiciones de trabajo. Se ha observado que una comunicación efectiva, un liderazgo inspirador, políticas de recursos humanos justas y equitativas, y un entorno laboral seguro y cómodo son fundamentales para promover la satisfacción y el compromiso de los empleados. Además, se ha destacado la importancia de fomentar un sentido de pertenencia y colaboración entre los miembros del equipo para fortalecer la cultura organizacional y mejorar el clima laboral en su conjunto.

- El estudio económico revela una estrecha relación entre el clima laboral y la rentabilidad de la Empresa ALELIS Empleados satisfechos contribuyen a una mayor eficiencia operativa y resultados financieros positivos, al mejorar la calidad del producto, reducir costos operativos y aumentar la lealtad del cliente. Además, la empresa muestra sólidos indicadores financieros: ROA del 23.68%, ROE del 39.77%, Margen Operacional del 20.38%, y Margen Neto del 15.00%, reflejando alta eficiencia, buen retorno para los accionistas, control de costos operativos y gestión efectiva de costos no operativos.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se sugiere implementar programas de bienestar laboral integrales que aborden las diversas necesidades físicas, emocionales y sociales de los empleados. Estos programas podrían incluir actividades de promoción de la salud, como sesiones de ejercicios físicos, programas de nutrición y consejería sobre hábitos saludables. Asimismo, se podrían ofrecer servicios de apoyo emocional, como sesiones de asesoramiento psicológico y técnicas de manejo del estrés. Además, sería beneficioso proporcionar actividades de desarrollo personal y profesional, como talleres de desarrollo de habilidades blandas, cursos de liderazgo y oportunidades de mentoría. Estos programas no solo mejorarán el bienestar general de los empleados, sino que también contribuirán a crear un ambiente laboral más positivo y productivo.

- Se recomienda fomentar una cultura organizacional que promueva la comunicación abierta, el respeto mutuo y la colaboración entre los miembros del equipo. Esto podría lograrse mediante la implementación de políticas y prácticas que fomenten la transparencia, el reconocimiento y la valoración del trabajo en equipo. Además, se podría promover un liderazgo participativo, donde los líderes de la empresa involucren activamente a los empleados en la toma de decisiones y fomenten un sentido de pertenencia y compromiso. También sería beneficioso celebrar y reconocer públicamente los logros y contribuciones de los empleados, lo que ayudará a fortalecer su motivación y satisfacción laboral.

- Así mismo, realizar evaluaciones periódicas del clima laboral para monitorear el progreso y detectar áreas de mejora. Esto podría incluir la realización de encuestas de satisfacción laboral, entrevistas individuales y grupos focales con los empleados, así como la revisión regular de indicadores clave de desempeño relacionados con el clima laboral y la rentabilidad de la organización. Además, se podría considerar la creación de un comité de clima laboral compuesto por representantes de la dirección y los empleados para revisar los resultados de las evaluaciones y elaborar estrategias para abordar las áreas de mejora identificadas. Estas evaluaciones periódicas ayudarán a garantizar que las iniciativas implementadas sean efectivas y estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, H. B. (2020). Impacto del Clima Laboral en el Compromiso Organizacional en una Empresa de Comercio Exterior. Obtenido de <https://ring.uaq.mx/handle/123456789/2204>
- Alarcón García, E. L. (2019). *Identificación del mercado potencial de los productos semielaborados de cacao en la Provincia de Tungurahua*. 156.
- Aldana et al, G. ., (2020). FACTORES QUE INFLUYEN EN LA AFECTACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL EN COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTE MORICHAL S.A. *INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2053/Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aleixandre, E. (23 de julio de 2021). *Endalia*. Obtenido de <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Aliaga, M. M. (2020). *FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL QUE IMPACTAN EN LA INTENCIÓN DE ROTACION LABORAL EN MILLENNIALS EN LA EMPRESA ATENTO-ATE*,. USMP.
- Armijos, M. F., Bermúdez, B. A., & Mora, S. N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *scielo*
- Bermejo-Salmon, M., Suárez, I., & Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28, 1–11.

- Bermúdez Burgos, F. B., & Mora Sánchez, A. I. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. 11(4), 163–170.
- Bermúdez-Barrezueta, N., Arboleda, X., & Camino-Mogro, S. (2022). Production and business profitability in the agricultural sector of Ecuador | Producción y rentabilidad empresarial en el sector agrícola del Ecuador. *Cepal Review*, 2022(137), 133–157.
- Bron, F. B. (2020). Método para evaluar el desempeño de los recursos humanos en proyectos. *ecimed*.
- Castillo Arias, L. F. P. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1). <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Cazar Mena, K., & Ortiz Echeverría, K. (2019). Influencia del clima laboral en el rendimiento del trabajador de la división comercial y productiva de la empresa exportadora de cacao en grano paniris. S.A.
- Céspedes Luna, W. D. (2022). La gestión financiera y su resultado en la rentabilidad de las mypes productoras de calzado, Carabayllo, Lima, 2021. *Libro Compilación Resultados de Investigación*, 1(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2611
- Codificación De La Ley De Desarrollo Agrario, c. (2004). CONGRESO NACIONAL.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.
- Corona, T. L. (2020). innovacion y competitividad empresarial.
- Chávez Granizo, G. P., Naspud Espinoza, M. G., Orozco Holguín, J. D., & Vera Bravo, Y. F. (2023). Solución agrícola: aportes como soporte en la asesoría técnica del cultivo de cacao. *Contribuciones a La Economía*, 21(2). <https://doi.org/10.51896/ce.v21i2.144>

- Chiang, M., Sanhueza Hernández, C., & Rivera Cerda, M. J. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 8(1), 43–54. <https://doi.org/10.29393/ran8-6comm30006>
- Chiapas, M. (2023). El clima laboral u organizacional. Obtenido de <https://morenachiapas.si/blog/organizacion/es-lo-mismo-clima-organizacional-que-clima-labora.html>
- 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>
- De la Garza Cárdenas, M. H., Zerón Félix, M., & Sánchez Tovar, Y. (2018). El impacto de la gestión del recurso humano en la competitividad de la pyme en el noreste de México. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 27–36. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a2>
- Díaz Córdova, P. E., Moreno Tapia, L. M., Olvera Anchundia, A. G., & Osorio Muñoz, K. L. (2021). El control interno en las PYMES: Caso Empresa Noble L.G.A. *Visionario Digital*, 5(2). <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i2.1641>
- Díaz, M. G., Quintana, L. M., & Fierro, M. D. (2020). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *innova*. [doi:https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465](https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465)
- Escobar Zurita, H. W., Surichaqui Carhuallanqui, L. M., & Calvinapón Alva, F. A. (2022). Control interno en la rentabilidad de una empresa de servicios generales - Perú. *Visión*

de Futuro, 27, No 1 (Enero-Junio).

<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.01.005.es>

Florida Rofner, N. (2021). Revisión sobre límites máximos de cadmio en cacao

(Theobroma cacao L.). *La Granja*, 34(2), 117–130.

<https://doi.org/10.17163/lgr.n34.2021.08>

Galarreta, S. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los*

empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú
2020. 84.

García, M., Katherine, E., Arvelo, V., & Giuseppina, M. (2021). Clima organizacional y

motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional □e

organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement
plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26, 94.

García J, G. J. (2019). INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA

RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS FAMILIARES DEL SECTOR

COMERCIAL DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2019. *universidad politecnica*

salesiana. Obtenido de [https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23976/1/UPS-](https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23976/1/UPS-GT004133.pdf)
GT004133.pdf

García, P. S. (2017). LAS EMPRESAS AGROPECUARIAS Y LA ADMINISTRACIÓN

FINANCIERA. *Revista Mexicana de Agronegocios*.

García, R. (2018). *Análisis de la situación comercial actual y perspectivas del cacao fino*

de aroma en el mercado ecuatoriano. 1–191.

- Garzon, C. M. (2020). Visión de futuro. *Fundacion para la Investigacion y el Desarrollo Educativo Empresarial*, 25(2).
doi:<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.02R.005.es>
- Gaspar, C. M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *polo del conocimiento*. doi:10.23857/pc.v6i8
- German, V. S. M. (2019). EXÁMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN CONTABILIDAD SUPERIOR, AUDITORÍA Y FINANZAS CPA TEMA: *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- González Rosado, L. L., Moreira Sornoza, W. G., & Dueñas Rivadeneira, A. A. (2022). La cadena de comercialización del cacao fino de aroma, cantón Pichincha, Ecuador. *ECA Sinergia*, 13(3), 86–95. <https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v13i3.4689>
- González Sánchez, R. F., & Carrillo, S. (2022). La gestión del recurso humano en la innovación y el desempeño de las Mipymes de Baja California. Un análisis basado en ecuaciones estructurales. *Paradigma Económico*, 14(1), 233.
<https://doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v14i1.17841>
- González, V. E. (2012). *MODELO DE EMPRESA ASOSIATIVA COPIADORA DE CACAO FINO DE AROMA*. UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA.
- Jorge Antonio Acurio Armas, Raúl Comas Rodríguez, Gilma Nelly Rivera Segura, & Samuel Fernando Bustillos Mena. (2019). Estrategia táctico comercial del chocolate artesanal para la empresa chocolate montuvio del cantón Quevedo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1134>

- Lara-García, A., Esquivel-Zepeda, Á., & Quijano-Gutiérrez, S. (2021). Importancia de la diversidad cultural en la empresa global. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6–1).
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.854>
- Loayza, F. (2018). Análisis de la cadena productiva del cacao ecuatoriano para el diseño de una política pública que fomente la productividad y la eficiencia de la producción cacaotera período 2007-2016. *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador*, 109.
- Loor, D. Y. (2019). ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA PLANTA PROCESADORA DE CACAO EN LA PARROQUIA DE LITA, DEL CANTÓN IBARRA,. “*HONORABLE CONSEJO PROVINCIAL DE PICHINCHA*”.
Obtenido de “HONORABLE CONSEJO PROVINCIAL DE PICHINCHA”
- López, G. R. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *redalyc*.
- López-López, A. D. (2021). La administración como herramienta clave. Estudio de caso en la gestión empresarial en Tingo María. *Gaceta Científica*, 7(2).
<https://doi.org/10.46794/gacien.7.2.1102>
- Lostao, C. J. (2018). Notas sobre la empresa agrícola. *dialnet*.
- Maldonado, M. N. (2020). Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE). Obtenido de
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7319/1/T3195-MDTH-Maldonado-Incidencia.pdf>
- Martin Albino, S. T., María Rosario, P. T., Joel, A. B., & Griselda Gladys, V. N. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-

Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(ESPECIAL 5).

<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38157>

Martin, D. (2023). Compensación y beneficios: qué es y cuál es su importancia. *Open Rh*.

Martínez, R. J. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Orbis cognita*.

Mera, D. C. R. (2018). Propuesta de plan de negocio para crear un centro de acopio de cacao en cantón Babahoyo provincia los Ríos. In *Universidad de Guayaquil*.

Moncada, M. (agosto de 2023). *sesame*. Obtenido de <https://www.sesamehr.co/blog/como-afecta-el-clima-laboral-a-la-productividad/>

Mpe . (23 de 2023). *MPE*. Obtenido de <https://mpeprevencion.com/como-mejorar-los-recursos-humanos-en-las-empresas-para-prevenir-riesgos-laborales/>

Nadialista Kurniawan, R. A. (2021). ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL PARA LA INTERVENCIÓN EN PROCESOS HUMANOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UN CENTRO EDUCATIVO EN GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2020 - 2021. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.

Oña, R. K. (2022). *CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LÁCTEOS*. pontifica universidad catolica del Ecuador.

Palacios, D. (2021). *hubspot*. doi:<https://blog.hubspot.es/sales/tipos-de-empresas>

Pariona Luque, R. B., Rivero Pariona, Z. Y., Gonzáles Ríos, R. C., & Hinojosa Benabides, R. A. (2021). Organizational climate and administrative professional: A study from a peruvian state university | Clima organizacional y desempeño profesional

- administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308–317.
- Pizzan-Tomanguillo, N. del P., Rosales Bardalez, C. D., & Cris Charly, C. S. (2022). Control de inventario y rentabilidad en una empresa ferretera de Manantay - Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1).
<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.246>
- Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2018). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *UNIVERSIDAD DEL BOSQUE*.
- Poblete Toloza, Y., & Jiménez Figueroa, A. E. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 8(2), 247–260. <https://doi.org/10.29393/ran8-19ipya20019>
- Polo et al, E. B. (2022). El clima laboral como un factor determinante. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 26(114). doi:<https://doi.org/10.47460/uct.v26i114.591>
- Quintano, D. (2022). “Gestión De Recursos Humanos Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Huanta -2020.” *Universidad Peruana de Ciencias e Informática*, 89.
- Rey de Castro Hidalgo, D. E., Gutiérrez Ascón, J. E., & Uribe Kajat, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2).
<https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>

- Ríos-Moyano, D. K., Rodríguez-Cruz, F. A., Salazar-Peña, J. A., & Ramírez-Godoy, A. (2023). Factores asociados a la polinización del cultivo de cacao (*Theobroma cacao* L.). *Agronomía Mesoamericana*, 52280. <https://doi.org/10.15517/am.2023.52280>
- Rivera, G. L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *pocaip*.
- Sánchez, V. H., Zambrano, J. L., & Iglesias, C. (2019). *Cadena del valor del cacao*.
- Soberanes, R. L. (2019). clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *nueva gestion organizacional*. Obtenido de https://web2.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/abel_fuente/1.pdf
- Tamayo Wong, Ñ. P., & Romero Pesantes, C. W. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. *Universidad Nacional de Educacion Enrrique Guzman y Valle*, 53(9), 72.
- Tovar, K. M. (2020). “Factores determinantes del clima laboral que influyen en el desempeño de los colaboradores de la empresa TEXCODI. *Repositorio Institucional de La Universidad Técnica de Ambato*, 153.
- Valencia Nuñez, E. R., Caiza Pastuña, E. C., & Bedoya Jara, M. P. (2020). Decisiones de inversión y rentabilidad bajo la valoración financiera en las empresas industriales grandes de la provincia de Cotopaxi, Ecuador. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8099>
- Vallejo Ordoñez, A. D. (2021). Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria. In *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato*.

Vesga Ferreira, J. C., Contreras Higuera, M. F., & Vesga Barrera, J. A. (2022). Uso del Modelo de Holt-Winters como estrategia para la predicción de condiciones ambientales durante el proceso de almacenamiento del Cacao. *Revista EIA*, 19(38).
<https://doi.org/10.24050/reia.v19i38.1593>

Villafuerte, S. B., Viteri, F. A., & Lopez, H. A. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID. *Espacios*, 42(08).
<https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n08p02>

Villacis, P. L. (2023). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “COACMES”*. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ.

ANEXOS

Anexo 1.

Informe Copilatio



Universidad Técnica Estatal de Quevedo
FACULTAD DE POSGRADO

Quevedo, 10 de junio del 2024

Ingeniero PhD

Byron Oviedo Bayas

DECANO DE LA FACULTAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

Ciudad

De mi consideración:

Por medio del presente tengo a bien presentarle el resultado del reporte emitido por el *Software antiplagio Copilatio*, perteneciente a la maestrante **Lcda. Liseth Alexandra Ochoa Alcivar**, quien desarrolló el proyecto de investigación titulado: **"CLIMA LABORAL EN EL RECURSO HUMANO Y SU EFECTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE CACAO ALELIS, AÑO 2023"**, el informe avala el 97% del nivel de originalidad y 3% de probabilidad de similitud del trabajo investigativo.

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

**PROYECTO LISSETH OCHOA PARA
COMPILAT**

3%
Textos
sospechosos

3% Similitudes
0% similitudes entre
comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: PROYECTO LISSETH OCHOA PARA
COMPILAT.docx
ID del documento: 4bc501257a09c2b277dec886b1663ae2139e
Tamaño del documento original: 204,02 KB

Depositante: SANDRA CECILIA MUÑOZ MACIAS
Fecha de depósito: 10/6/2024
Tipo de carga: Interiores
Fecha de fin de análisis: 10/6/2024

Número de palabras: 10.229
Número de caracteres: 69.351

Atentamente,


Firmado electrónicamente por:
**SANDRA CECILIA
MUÑOZ MACIAS**

Ing. Sandra Muñoz Macias, MSc
Directora de Proyecto de Investigación



(+593) 5 3702-220
Ext. 8001

info@uteq.edu.ec
www.uteq.edu.ec

Campus Central, Av. Quito km. 1 1/2 vía a Santo
Domingo de los Tsáchilas. Quevedo-Los Rios-Ecuador

Anexo 2.

Solicitud de Visita Para Investigación



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

AUTORIZACIÓN DE INGRESO A INSTALACIONES
SOLICITUD DE VISITA TÉCNICA PARA INVESTIGACIÓN (PROYECTO)

El Carmen, 12 de febrero del 2024

Sr. Eugenio Ochoa Delgado

Gerente propietario de la empresa ALELIS

De mi consideración:

Yo, Ochoa Alcívar Lisseth Alexandra, con cédula de ciudadanía 0941054314, estudiante de la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, me dirijo a usted de manera respetuosa para poder tener el debido permiso para realizar el Proyecto de investigación, en las instalaciones, mismo que tendrá el tema de **“CLIMA LABORAL EN EL RECURSO HUMANO Y SU EFECTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE CACAO ALELIS, AÑO 2023”**, para la obtención de mi título de Master en Administración de Empresas.

El acceso a la institución será con fines de obtener información, el conocimiento de los trabajadores respecto al tema en cuestión y la toma de imágenes como evidencia de mi trabajo

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud me despido de usted muy atentamente.



LISSETH ALEXANDRA
OCHOA ALCIVAR

Lcda. Lisseth Alexandra Ochoa Alcívar

C.C. 0941054314

ESTUDIANTE DE LA UTEQ

Anexo 3.

Oficio de aprobación para la realización del proyecto de investigación

EMPRESA ALELIS

El Carmen, 12 de febrero del 2024

Por medio de la presente, nos complace informarle que hemos otorgado la aprobación para la realización del proyecto de investigación titulado **“CLIMA LABORAL EN EL RECURSO HUMANO Y SU EFECTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE CACAO ALELIS, AÑO 2023”**.

Esta investigación podrá llevarse a cabo en las instalaciones de nuestra empresa, ALELIS, con el fin de analizar y comprender el impacto del clima laboral en la rentabilidad de nuestra organización. Consideramos que este estudio es de suma importancia y valor para la mejora continua de nuestros procesos internos y el bienestar de nuestros empleados.

Estamos seguros de que su proyecto aportará conocimientos valiosos que contribuirán al desarrollo y crecimiento de nuestra empresa. Por lo tanto, le brindaremos el apoyo necesario para que pueda realizar su investigación de manera eficiente y efectiva.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional o requerimiento que pueda surgir durante el desarrollo de su proyecto.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
POLIBIO EUGENIO
OCHOA DELGADO

Sr. Eugenio Ochoa Delgado

Gerente Propietario de la Empresa ALELIS

Anexo 4.

Cuestionario de Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario de Encuesta

Tema: Clima Laboral en el Recurso Humano y su efecto en la Rentabilidad de la Empresa de cacao ALELIS, Año 2023.

Dirigido a: Trabajadores de la Empresa ALELIS

Objetivo: Nivel de conocimiento del Clima Laboral en el Recurso Humano y su efecto en la Rentabilidad de la Empresa de cacao ALELIS.

Aclaración: El uso de los datos obtenidos será confidenciales y de uso exclusivo para investigación académica.

PREGUNTAS

1. ¿Cómo calificarías el ambiente laboral en ALELIS?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Mejorable
- Insatisfactorio

2. El ambiente de trabajo en ALELIS es positivo y motivador.

- Totalmente

- Parcialmente
- Poco
- Casi nada
- Nada

3. ¿Se siente comprometido con el éxito de la Empresa ALELIS?

- Totalmente
- Parcialmente
- Poco
- Casi nada
- Nada

4. La comunicación interna en ALELIS es efectiva y transparente.

- Totalmente
- Parcialmente
- Poco
- Casi nada
- Nada

5. Las relaciones entre los compañeros de trabajo son saludables y colaborativas.

- Totalmente
- Parcialmente
- Poco
- Casi nada
- Nada

6. ALELIS reconoce y recompensa el desempeño eficiencia de los empleados.

- Totalmente
- Parcialmente
- Poco
- Casi nada

- Nada

7. ALELIS ofrece oportunidades claras para el desarrollo profesional y personal.

- Totalmente
- Parcialmente
- Poco
- Casi nada
- Nada

8. La gestión de conflictos en ALELIS es eficiente y justa.

Totalmente

Parcialmente

Poco

Casi nada

Nada

9. La carga de trabajo en ALELIS está distribuida de manera equitativa y gestionable.

Totalmente

Parcialmente

Poco

Casi nada

Nada

10. La dirección de ALELIS brinda el apoyo necesario para el desempeño laboral.

Totalmente

Parcialmente

Poco

Casi nada

Nada

Anexo 5.

Cuestionario de Entrevista



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario de Entrevista

Tema: Clima Laboral en el Recurso Humano y su efecto en la Rentabilidad de la Empresa de cacao ALELIS, Año 2023.

Dirigido al: Gerente de la Empresa ALELIS

Objetivo: Nivel de conocimiento del Clima Laboral en el Recurso Humano y su efecto en la Rentabilidad de la Empresa de cacao ALELIS.

Aclaración: El uso de los datos obtenidos será confidenciales y de uso exclusivo para investigación académica.

PREGUNTAS

- 1. Desde tu perspectiva, ¿cómo describirías el comportamiento organizacional de la empresa y la ética laboral de los empleados en ALELIS en este momento?**
- 2. ¿Cuáles son los desafíos más significativos que enfrentan actualmente los trabajadores en sus roles laborales?**
- 3. ¿Cómo evalúas la satisfacción laboral de los empleados?**

- 4. ¿Has notado algún cambio reciente en este aspecto?**
- 5. ¿Cómo describirías el ambiente de trabajo actual?**
- 6. ¿Qué aspectos contribuyen positiva o negativamente a la experiencia laboral?**
- 7. ¿Cómo se gestiona la comunicación interna en ALELIS?**
- 8. ¿Cómo se aseguran de que la información fluya de manera efectiva entre todos los niveles de la organización?**
- 9. ¿Cómo se distribuye la carga de trabajo entre los empleados?**
- 10. ¿Cómo se manifiestan los efectos del clima laboral en la productividad?**
- 11. ¿Cuáles son las oportunidades de crecimiento profesional que tienen los empleados?**
- 12. ¿Cómo se fomenta el crecimiento y la adquisición de nuevas habilidades orientadas a sus funciones laborales?**
- 13. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de feedback y evaluación del desempeño en la Empresa ALELIS y cada que tiempo se realizan?**
- 14. ¿Cuáles son las estrategias o planes futuros para mejorar la situación y la experiencia de los trabajadores en la Empresa ALELIS?**

Anexo 6. Entrevista al Gerente de la Empresa ALELIS.



Anexo 7. Encuesta a Empleados de la Empresa ALELIS.

