



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de investigación previa a la
obtención del grado académico de Magister
en Administración de Empresa.

TEMA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA AGRORGSA S.A., QUEVEDO AÑO 2023.

AUTORA:

LCDA. SHIRLEY AUXILIADORA MERO SACON

DIRECTOR:

ING. OSCAR FABIÁN MONCAYO CARREÑO, PhD.

QUEVEDO- ECUADOR

2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de investigación previa a la
obtención del grado académico de Magister
en Administración de Empresa.

TEMA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA AGRORGSA S.A., QUEVEDO AÑO 2023.

AUTORA:

LCDA. SHIRLEY AUXILIADORA MERO SACON

DIRECTOR:

ING. OSCAR FABIÁN MONCAYO CARREÑO, PhD.

QUEVEDO- ECUADOR

2025

CERTIFICACIÓN

Ing. Oscar Fabián Moncayo Carreño, PhD., director del proyecto de investigación previa a la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Empresas.

CERTIFICA

Que la Lcda. SHIRLEY AUXILIADORA MERO SACON, ha cumplido con la elaboración del proyecto de Investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROREGSA S.A., QUEVEDO AÑO 2023”, el mismo que se encuentra apto para la presentación y sustentación respectiva.

OSCAR
FABIAN
MONCAYO
CARRENO

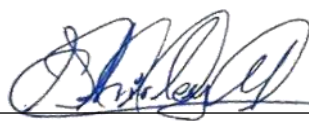
Firmado
digitalmente por
OSCAR FABIAN
MONCAYO CARRENO
Fecha: 2025.06.07
11:31:16 -05'00'

Ing. Oscar Fabián Moncayo Carreño, PhD.

DIRECTOR

AUTORÍA

El presente proyecto de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROREGSA S.A., QUEVEDO AÑO 2023”, es de la autoría de la Lcda. Shirley Auxiliadora Mero Sacon, y se extiende el presente trabajo de investigación de la facultad de posgrado y por su intermedio a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Para que utilice los resultados como material de consulta académica para futuras investigaciones.



Lcda. Shirley Auxiliadora Mero Sacon

AUTORA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo mi amor a las personas que han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza.

A mi madre Angélica y a mi padre Andrés, Por brindarme siempre su amor, su entrega y su respaldo sin condiciones. Les agradezco profundamente por enseñarme, a través de su ejemplo, la importancia del trabajo duro, la constancia y la sencillez.

A mis hermanos Kerly y Christian, por su compañía, sus consejos y por estar siempre presentes en mi vida, dándome ánimo en los momentos difíciles.

A mis sobrinos, quienes con su ternura y alegría han sido una luz en mi camino y una motivación más para seguir creciendo.

Y a mi novio Edwin, por su amor, y por estar siempre a mi lado con paciencia y aliento. Gracias por acompañarme en cada paso de este camino y confiar en mí en todo momento.

Lcda. Shirley Auxiliadora Mero Sacon

AUTORA

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, por darme la vida, la sabiduría y la fortaleza necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi vida.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por brindarme la formación académica y profesional que hoy me permite alcanzar esta meta.

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus sabios consejos, que han sido mi guía en cada paso del camino.

A mis hermanos, por su compañía, sus palabras de aliento y por estar siempre presentes en mi vida.

A mi novio, quien siempre me apoyó, me motivó y estuvo a mi lado en cada momento, incluso en los más difíciles.

Y a toda mi familia, por creer en mí, animarme y celebrar conmigo cada logro.

A todos, ¡gracias de corazón!

Lcda. Shirley Auxiliadora Mero Sacon

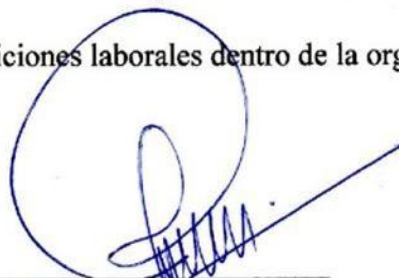
AUTORA

PRÓLOGO

La presente investigación surge del interés por comprender cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, especialmente en contextos productivos como el de la empresa Agrorgsa S.A., ubicada en la ciudad de Quevedo. A lo largo del tiempo, la importancia del bienestar laboral y el ambiente en el que se desempeñan las actividades profesionales ha cobrado relevancia, al demostrarse que incide directamente en la productividad, la motivación y el compromiso de los empleados.

Este estudio se desarrolló con el propósito de analizar el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral dentro de dicha empresa durante el año 2023. Para ello, se plantearon objetivos que guiaron el proceso investigativo, como describir las estrategias implementadas para mejorar estos aspectos, identificar los factores que los afectan e indagar en la percepción de los propios trabajadores.

En este contexto, se desarrolla el presente proyecto titulado. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRORGSA S.A., QUEVEDO AÑO 2023. De autoría de la Lcda. Shirley Auxiliadora Mero Sacon, con el fin de analizar de manera integral esta relación, identificar los factores que inciden en ella e implementar estrategias que permitan fortalecer las condiciones laborales dentro de la organización.



Ing. Omar Gil Vera
Gerente General

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló en la empresa Agrorgsa S.A., ubicada en el cantón Quevedo, provincia de Los Ríos. Esta organización se dedica a la fabricación y distribución de productos químicos para el sector agropecuario, destacándose por su compromiso con soluciones sostenibles y el desarrollo productivo de la región. El objetivo principal fue analizar el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores durante el año 2023. Para cumplir este propósito, se aplicó un enfoque mixto, integrando métodos cuantitativos y cualitativos. Se emplearon técnicas como encuestas para la recolección de datos cuantitativos y entrevistas para profundizar en aspectos cualitativos. Los datos fueron procesados con herramientas estadísticas para facilitar su interpretación mediante tablas y gráficos. Los hallazgos permitieron identificar condiciones favorables dentro de la empresa, aunque persisten debilidades en motivación, reconocimiento y equidad en el desarrollo profesional. El análisis evidencia la necesidad de fortalecer ciertas prácticas de gestión humana para fomentar un entorno laboral más participativo, justo y satisfactorio para los empleados.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, motivación, trabajadores, ambiente laboral, liderazgo.

ABSTRACT

This study was conducted at Agrorgsa S.A., located in Quevedo, Los Ríos province. The company specializes in the manufacture and distribution of chemical products for the agricultural sector and is recognized for its commitment to sustainable solutions and regional development. The main objective was to analyze the organizational climate and its influence on job satisfaction among employees in the year 2023. To achieve this, a mixed-methods approach was applied, integrating both quantitative and qualitative methods. Techniques such as surveys were used for quantitative data collection, and interviews were conducted to explore qualitative aspects. The data were processed using statistical tools to facilitate interpretation through tables and graphs. The findings identified favorable conditions within the company, although weaknesses remain in motivation, recognition, and equity in professional development. The analysis highlights the need to strengthen certain human resource practices to promote a more participatory, fair, and satisfying work environment for employees.

Keywords: *Organizational climate, job satisfaction, motivation, workers, work environment, leadership.*

INDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRÓLOGO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO I MARCO CENTEXTUAL 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	4
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.5. OBJETIVOS.....	5

1.5.1.	Objetivo General.....	5
1.5.2.	Objetivos Específicos.....	5
1.6.	JUSTIFICACIÓN.....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....		8
2.1.	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	9
2.1.1.	Clima organizacional.....	9
2.1.2.	Satisfacción laboral.....	9
2.1.3.	Clima laboral.....	10
2.1.4.	Salud laboral.....	11
2.1.5.	Motivación laboral.....	12
2.1.6.	Comunicación.....	12
2.1.7.	Productividad laboral.....	13
2.1.8.	Estrés laboral.....	14
2.1.9.	Desempeño laboral.....	14
2.1.10.	Incentivos.....	15
2.1.11.	Rendimiento laboral.....	16
2.1.12.	Rotación de personal.....	16
2.1.13.	Condiciones laborales.....	17
2.1.14.	Administración.....	18
2.1.15.	Talento humano.....	18
2.2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	19

2.2.1.	Antecedentes históricos del clima organizacional	19
2.2.2.	Importancia de la satisfacción laboral	20
2.2.3.	Factores que inciden en el clima laboral	21
2.2.4.	Factores que afectan el desempeño laboral	22
2.2.5.	Estrategias de clima organizacional	22
2.2.6.	Estrategias de satisfacción laboral.....	23
2.2.7.	Tipos de incentivos.....	24
2.2.8.	Bases utilizadas para brindar satisfacción laboral a los empleados	25
2.2.9.	Teoría del intercambio social	27
2.2.10.	Teoría de la autodeterminación.....	29
2.3.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL	31
2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador	31
2.3.2.	Código de trabajo	32
2.3.3.	Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral.	34
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		39
3.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1.1.	Cualitativo	40
3.1.2.	Cuantitativo	40
3.2.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	40
3.2.1.	Descriptiva	40

3.2.2.	Exploratoria.....	41
3.3.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.3.1.	Inductivo	41
3.3.2.	Deductivo	41
3.3.3.	Analítico.....	41
3.3.4.	Sintético.....	42
3.4.	CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	
	42	
3.4.1.	Población y muestra	42
3.4.2.	Técnicas de investigación.....	43
3.4.3.	Instrumentos de investigación	44
3.4.4.	Validez del instrumento	44
3.5.	ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO.....	46
3.5.1.	Fundamentación Conceptual.....	46
3.5.2.	Fundamentación Teórica.....	46
3.5.3.	Fundamentación legal	47
3.6.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	47
3.7.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	48
	CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
4.1.	DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA	
	AGRORGSA S.A.....	50

4.1.1	Herramienta utilizada para el OE 1, La Entrevista.....	50
4.1.2	Entrevista al Gerente General de Agrorgsa S.A.....	50
4.1.3	Herramienta Utilizada para el OE 3, Encuesta.....	53
4.1.4	Encuesta realizada al todo el personal que conforma la empresa Agrorgsa S.A.	54
4.1.5	Discusión.....	69
4.2	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRORGSA S.A.....	71
4.2.1	Herramienta utilizada para el OE 2, Encuesta	72
4.2.2	Encuesta realizada al todo el personal que conforma la empresa Agrorgsa S.A.	72
4.2.3	Discusión.....	84
4.3	RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRORGSA S.A.....	86
4.3.1	Análisis de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral	88
4.3.2	Discusión.....	89
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		91
CONCLUSIONES		92
RECOMENDACIONES		93
BIBLIOGRAFÍA.....		94
ANEXOS		100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores del clima laboral	21
Tabla 2 <i>Estrategias del clima organizacional</i>	23
Tabla 3 Tipos de incentivos.....	25
Tabla 4 Relación con el clima organizacional.....	28
Tabla 5 Población de trabajadores y empleados involucrados en la empresa Agrorgsa S.A.....	42
Tabla 6 Análisis de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.....	45
Tabla 7 Entrevista al Gerente General de Agrorgsa S.A.....	50
Tabla 8 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en Agrorgsa S.A.	87
Tabla 9 ¿Me siento satisfecho(a) con mi trabajo actual en Agrorgsa S.A.?.....	106
Tabla 10 Me siento motivado(a) para cumplir con mis responsabilidades laborales diariamente.....	106
Tabla 11 Siento que mi trabajo contribuye significativamente al éxito de la empresa	107
Tabla 12 El ambiente en mi área de trabajo es positivo, inclusivo y colaborativo.....	107
Tabla 13 Los líderes promueven un clima de respeto y equidad entre todos los empleados	108
Tabla 14 La empresa fomenta actividades que fortalecen el trabajo en equipo.....	108
Tabla 15 Mi supervisor brinda orientación clara y apoyo cuando lo necesito.....	109
Tabla 16 Recibo reconocimiento oportuno por mis logros y contribuciones.....	109
Tabla 17 La comunicación interna (ej. anuncios, feedback) es transparente y efectiva	110

Tabla 18 Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	110
Tabla 19 ¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de crecimiento profesional (ej. capacitaciones, promociones)?.....	111
Tabla 20 La empresa se preocupa por el bienestar físico y mental de sus empleados	111
Tabla 21 Las políticas internas (ej. promociones, sanciones) se aplican con justicia y equidad.....	112
Tabla 22 Los beneficios (ej. salud, bonos) son competitivos y adecuados a mis necesidades.....	112
Tabla 23 El equilibrio entre mi vida personal y laboral es respetado por la empresa .	113
Tabla 24 Los objetivos estratégicos de la empresa me son comunicados con claridad	113
Tabla 25 Los valores organizacionales (ej. respeto, innovación) se practican diariamente en mí.....	114
Tabla 26 Mi supervisor inmediato facilita un ambiente de trabajo motivador y colaborativo.....	114
Tabla 27 Recibo retroalimentación útil sobre mi desempeño al menos una vez al mes	115
Tabla 28. La empresa ofrece oportunidades de capacitación relevantes para mi crecimiento laboral.....	115
Tabla 29 Existen posibilidades reales de promoción dentro de la empresa	116
Tabla 30 Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	116
Tabla 31 Mi salario y beneficios (bonos, seguros, etc.) son competitivos frente a otras	

empresas del sector	117
Tabla 32 ¿En mi equipo se fomenta la igualdad de trato sin discriminación por género, edad u origen?	117
Tabla 33 Mis compañeros y yo trabajamos en un clima de respeto y apoyo mutuo....	118
Tabla 34 Las políticas de horarios y flexibilidad me permiten equilibrar mi vida personal y laboral.....	118
Tabla 35 <i>Recomendaría Agrorgsa S.A. como un buen lugar para trabajar</i>	119

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Estrategias de salud.....	24
Ilustración 2. Necesidades	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Satisfacción laboral actual	54
Figura 2. Motivación.....	55
Figura 3. Contribución al éxito de la empresa	56
Figura 4. Ambiente de trabajo.....	57
Figura 5. Clima de respeto y equidad	58
Figura 6. Fomento de trabajo en equipo	59
Figura 7. Apoyo de la orientación.....	60
Figura 8. Reconocimiento	61
Figura 9. Comunicación interna.....	62
Figura 10. Acceso a herramientas y recursos.....	63
Figura 11. Satisfacción con oportunidades de crecimiento.....	64
Figura 12. Interés por el bienestar.....	65

Figura 13. Justicia y equidad en políticas internas.....	66
Figura 14. Beneficios competitivos.....	67
Figura 15. Equilibrio entre vida personal y laboral	68
Figura 16. Comunicación	72
Figura 17. Valores organizacionales	73
Figura 18. Ambiente de trabajo.....	74
Figura 19. Retroalimentación	75
Figura 20. Oportunidades de capacitación	76
Figura 21. Posibilidades de promoción	77
Figura 22. Acceso a herramientas	78
Figura 23. Salarios y beneficios	79
Figura 24. Igualdad de trato	80
Figura 25. Clima de respeto y apoyo	81
Figura 26. Flexibilidad	82
Figura 27. Recomendación de la empresa	83

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son factores fundamentales para el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones, ya que influyen directamente en el desempeño, la motivación y el compromiso del personal (Ledesma, 2022). Un entorno laboral favorable permite que los trabajadores se sientan valorados, escuchados y parte activa de los procesos, lo que repercute positivamente en la productividad y los resultados generales de la empresa (Arrés, 2020). Por el contrario, un ambiente laboral poco estimulante puede generar desmotivación, baja eficiencia e incluso rotación de personal.

En empresas del sector agropecuario y agroquímico, como Agrorgsa S.A., el clima organizacional influye decisivamente en la satisfacción laboral de los empleados, al impactar su motivación, compromiso y desempeño. Estudios en organizaciones similares muestran que un clima laboral positivo, con comunicación efectiva, reconocimiento justo y condiciones adecuadas, favorece la retención del talento y mejora la productividad. Por el contrario, un clima negativo puede provocar desmotivación, alta rotación y bajo rendimiento, afectando la competitividad y la sostenibilidad del negocio (Buitrago y otros, 2021). Por ello, es esencial analizar cómo el clima organizacional incide en la satisfacción laboral dentro de este contexto específico.

En el caso de Agrorgsa S.A., empresa ubicada en el cantón Quevedo y dedicada a la producción y distribución de insumos químicos para el sector agropecuario, se vuelve relevante analizar cómo se percibe el clima organizacional y qué factores influyen en la satisfacción de sus trabajadores. Aunque la empresa cuenta con una estructura operativa consolidada, es necesario evaluar si sus prácticas internas responden de manera adecuada a las expectativas y necesidades de su talento humano.

Este trabajo busca aportar información clave para comprender la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción del personal, identificando tanto los aspectos positivos como aquellos que requieren ser mejorados. Con base en el análisis realizado, se espera contribuir al fortalecimiento de una cultura organizacional más participativa, equitativa y orientada al bienestar integral de sus colaboradores.

El proyecto de investigación cuenta con cinco capítulos que incluyen lo siguiente:

En el **capítulo I**, se presenta el marco contextual de la investigación, se proporciona un análisis detallado de la ubicación y situación actual del problema en estudio, se ofrece una descripción del entorno en el que se desarrolla, y se plantea la problemática junto con la justificación del tema. También se exponen los objetivos que se buscan alcanzar.

En el **capítulo II**, se encuentra el marco teórico, que se basa en la fundamentación conceptual, teórica y legal, referida a la conceptualización de distintos autores que sustentan el estudio.

En el **capítulo III**, se presenta la metodología de la investigación, incluyendo el tipo y diseño del estudio, la muestra analizada, los instrumentos utilizados y los procedimientos aplicados. También se explican las etapas de recolección, procesamiento y análisis de los datos obtenidos durante el proceso investigativo.

El **capítulo IV** está dedicado al desarrollo del estudio, aplicando las herramientas y métodos previamente descritos con el fin de obtener la información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos.

Finalmente, el **capítulo V** presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas

del análisis de los resultados. También se incorpora la bibliografía utilizada y los anexos respectivos que respaldan y enriquecen el contenido del trabajo.

CAPÍTULO I

MARCO CENTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

*“Si puedes cambiar tu mente,
puedes cambiar el mundo”*

William James

1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La presente investigación se llevó a cabo en la empresa Agrorgsa S.A., situada en el cantón Quevedo, provincia de Los Ríos. La misma se dedica a la fabricación y distribución de productos químicos como insecticidas, fungicidas, herbicidas, entre otros. La empresa desde 2021 se ha enfocado en brindar soluciones sostenibles para el manejo agrícola, destacándose por su compromiso con la calidad, la eficiencia y el desarrollo del sector productivo de la región.

En la actualidad, las organizaciones a nivel mundial se esfuerzan constantemente por desarrollar sistemas productivos que sean altamente eficientes y efectivos, es decir, procesos que logren niveles de productividad altos. Identificar y adaptarse a los nuevos requisitos de los entornos laborales se ha vuelto esencial para que una organización pueda mantenerse sostenible a lo largo del tiempo.

Los empleadores han reconocido que el compromiso de sus empleados aumenta cuando se sienten involucrados en los objetivos de la empresa. Por esta razón, se están realizando esfuerzos para vincular los logros individuales de los trabajadores con los objetivos organizacionales, con el fin de obtener ventajas competitivas.

Así, en la era laboral contemporánea, se ha establecido que el nivel de productividad está directamente relacionado con la satisfacción de los empleados, la cual es impulsada por un buen clima organizacional.

En Ecuador, muchas organizaciones continúan utilizando sistemas rígidos en su búsqueda de un éxito organizacional. Esta situación provoca una sobrecarga de trabajo y una excesiva responsabilidad en los empleados, lo que a su vez desencadena

insatisfacción laboral, un clima laboral negativo, incumplimiento de tareas y una falta de adaptación a los puestos de trabajo.

Los factores más comunes que contribuyen a la creación de un ambiente laboral adverso incluyen la falta de control sobre las actividades, las demandas excesivas por parte de los colaboradores, así como la carencia de apoyo tanto de compañeros como de superiores. En donde el clima organizacional de esta no es el mejor causando, descontento en los empleados al tener que, en más de una ocasión, efectuar horas extras, sin que estas sean remuneradas, otro inconveniente con el que muestran su disgusto es la alta rotación de personal que se da en la compañía, impidiendo que solamente ejerzan en el área al que son asignados, sino que realicen múltiples tareas en más de un área.

Los signos del deterioro que está padeciendo, el clima laboral, se manifiestan a través del ausentismo ocasional de los colaboradores y una notable baja en la productividad, dando a entender que los empleados no se sienten comprometidos con la empresa ni buscan alcanzar los objetivos organizacionales.

Todo esto lo que ocasiona es estrés y deterioro en la salud mental de los trabajadores al no verse respaldados por políticas organizacionales basadas en el bienestar del conglomerado de trabajadores, sino que por el contrario su motivación es expandirse sin tener en cuenta las consecuencias en los empleados que esto puede traer.

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

Al analizar la situación actual de la empresa, se evidencian percepciones de falta de comunicación efectiva, distribución desigual de tareas y evaluaciones poco adecuadas, debido a que la gestión interna prioriza los resultados operativos sobre el bienestar de los

empleados. Esto se refleja en bajos niveles de compromiso laboral, insatisfacción con el clima organizacional y poca motivación para cumplir objetivos.

En Agrorgsa S.A. se observa una alta rotación de personal, con más de una cuarta parte del equipo renovándose anualmente, lo que afecta la estabilidad y continuidad de los procesos. Las evaluaciones internas también muestran una reducción en el desempeño general del equipo, impactando la eficiencia y competitividad. Solo un tercio de los empleados recibe retroalimentación frecuente y constructiva, mientras que varios consideran limitadas las oportunidades de capacitación y desarrollo. Además, una proporción significativa percibe favoritismos en la asignación de tareas, lo que afecta la motivación y compromiso.

No existen estudios específicos sobre el clima organizacional en empresas agrícolas de Quevedo, aunque sí hay investigaciones en otros sectores locales. Por ello, este estudio busca comprender en profundidad las experiencias y percepciones de los trabajadores y directivos en el contexto agrícola, para llenar este vacío y aportar al mejoramiento del ambiente laboral.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrorgsa S.A. en el año 2023?

Problemas Derivados:

- ¿Cómo se evidencia el clima organizacional de la empresa Agrorgsa S.A.?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrorgsa S.A.?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrorgsa S.A.

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO : Administración de Empresas

ÁREA : Administración

LÍNEA : Administración, Comercio, Economía, Finanzas y Turismo

LUGAR : Quevedo

TIEMPO : Año 2023

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Analizar el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrorgsa S.A. en el año 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico del clima organizacional de la empresa Agrorgsa S.A.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrorgsa S.A.
- Establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrorgsa S.A.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La investigación sobre el clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral resulta fundamental para las empresas actuales. Un ambiente de trabajo positivo no solo potencia la productividad, sino que también minimiza la rotación de personal y fortalece la lealtad de los empleados. En el caso de Agrorgsa S.A, es crucial comprender cómo el clima organizacional incide en la satisfacción laboral, ya que esto es clave para mantener un equipo motivado y alineado con los objetivos de la empresa.

En un contexto tan competitivo como el actual, las organizaciones capaces de fomentar un clima laboral favorable obtienen ventajas significativas en la retención del talento y en la mejora continua de sus procesos. Esta investigación proporcionará a Agrorgsa S.A. insumos valiosos para desarrollar políticas y estrategias que incrementen el bienestar y la satisfacción de sus empleados, lo cual, a su vez, se traduce en un mejor rendimiento empresarial. Al llevar a cabo este estudio, se fortalecerá la gestión de recursos humanos, promoviendo un ambiente laboral más positivo y productivo.

La presente investigación se llevó a cabo con la intención de analizar el trabajo humano desde una perspectiva más integral. No se debe concebir simplemente como un componente físico o mecánico dedicado a transformar la naturaleza, ni únicamente como un mecanismo que produce recompensas por la prestación de servicios. Es crucial examinar el trabajo en el contexto de su significado e importancia, especialmente en lo que respecta a la preservación de la salud y la vida de los trabajadores.

Lograr el más alto nivel posible de salud y un ambiente laboral positivo es un objetivo social de gran relevancia, ya que esto no solo beneficia a los individuos, sino que

también contribuye a que otros grupos de la población alcancen niveles de salud óptimos y logren sus metas de desarrollo social.

En la actualidad, es fundamental que los responsables en las organizaciones, así como su equipo administrativo y representantes legales, posean un adecuado conocimiento de las leyes laborales y penales de nuestro país. Esto les permitirá evitar incurrir en infracciones o delitos laborales, conforme a lo que establece el código de trabajo.

Asimismo, el análisis permitirá identificar áreas específicas de mejora dentro de la empresa, facilitando así la toma de decisiones informadas que generen cambios beneficiosos tanto para los empleados como para la organización en su conjunto. Al evaluar la percepción de los trabajadores respecto a su satisfacción laboral, Agrorgsa S.A. se podrían diseñar programas de capacitaciones y desarrollo profesional que respondan a las verdaderas necesidades del personal,

A largo plazo, esto contribuirá a mejorar la competitividad y el éxito de la empresa en el mercado. Además, no solo se verá beneficiada la empresa, sino que también se impactará positivamente en la comunidad local, generando empleos más gratificantes y promoviendo el desarrollo económico regional.

Dando a entender que, si mejora el clima laboral, por ende, el desempeño laboral de los trabajadores también se verá en alza, lo que sin duda ayudará al personal de la empresa a alcanzar sus objetivos planteados previamente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

“El fracaso es la oportunidad de comenzar de nuevo con más inteligencia”

Henry Ford

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1. Clima organizacional

El clima organizacional es el conjunto de percepciones y actitudes compartidas por los miembros de una organización sobre su entorno laboral. Abarca aspectos como la comunicación, motivación, liderazgo y relaciones interpersonales. Un clima positivo mejora la satisfacción y el rendimiento de los empleados, impactando directamente en la productividad de la organización (Iglesias y otros, 2020).

Para Ledesma (2022), el clima organizacional se refiere al ambiente percibido por los miembros de una organización, influenciado por factores como la comunicación, el liderazgo y las políticas internas. Este clima impacta la motivación, el rendimiento y la satisfacción de los empleados, jugando un papel crucial en la productividad y el bienestar general dentro de la organización.

Estos autores manifiestan que los factores internos de la empresa desempeñan un papel muy importante en la motivación de los subordinados ya que depende lo cómodo que se encuentren y estén de acuerdo como se maneja la empresa, podrán rendir de mejor manera.

2.1.2. Satisfacción laboral

En palabras de Saavedra y Delgado (2020) es el grado de conformidad que un subordinado, experimenta en el sitio donde se encuentra desempeñando sus labores y esto está estrechamente relacionado al salario, reconocimientos por parte de la compañía y la posibilidad de ascender.

Para Diaz et al., (2023) Se conoce como satisfacción laboral a la percepción sea esta positiva o negativa que tienen los colaboradores sobre su puesto de trabajo y la compañía en general, esta se ve influenciada por las necesidades de la persona por un lado y por el otro lo que ofrece la empresa.

En palabras de estos autores, se conoce como satisfacción laboral a la percepción que las personas poseen acerca de las condiciones que se tiene en la compañía y estiman si tienen o no la posibilidad de hacer carrera en la misma o por el contrario es un puesto permanente sin oportunidades de crecer.

2.1.3. Clima laboral

El clima laboral se refiere a las condiciones emocionales y psicológicas dentro de una organización que afectan la actitud, el rendimiento y el bienestar de los empleados. Este clima está influenciado por factores como la comunicación interna, las relaciones interpersonales, el ambiente físico, las oportunidades de crecimiento y el reconocimiento de los empleados (Chiquillo y otros, 2023).

Para Diaz (2021) Es necesario mencionar que un adecuado clima laboral no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que ocasiona que la productividad de la empresa se incremente debido a los buenos tratos que se perciben y lo valorado que se sienten los colaboradores en su puesto de trabajo

Estos autores señalan que tanto el liderazgo del jefe ante situaciones caóticas, como la comodidad de las instalaciones y los compañeros que componen la oficina, pueden hacer que el clima laboral sea agradable y permita que los subordinados deseen hacer carrera en la empresa o por el contrario sea tenso y solo trabajen en la misma hasta

tener una oportunidad en un lugar más agradable.

2.1.4. Salud laboral

La salud laboral se refiere al bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral, con énfasis en la prevención de riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo. Incluye la identificación y control de los riesgos laborales, como los físicos, químicos, biológicos y psicosociales, para garantizar la salud de los empleados y prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo (García, 2022).

Para Cercado et al. (2021), se refiere a la protección de la salud de los trabajadores, asegurando condiciones de trabajo seguras y saludables. En el contexto de los riesgos ergonómicos, esto implica la adaptación del entorno laboral a las capacidades físicas y psicológicas de los empleados para prevenir trastornos y enfermedades relacionadas con el trabajo, como los trastornos musculoesqueléticos y la fatiga ocular, que son comunes en trabajos de oficina.

Según lo que manifiestan estos autores la salud laboral es la disciplina que busca minimizar los factores de riesgo que pueden de alguna manera afectar la salud de los colaboradores en el cumplimiento de sus labores. La salud laboral está estrechamente relacionada con políticas de desarrollo social, en las cuales la prevención de riesgos y la rehabilitación forman parte indispensable de sistemas de atención médica integral, esta a su vez contiene acciones preventivas, curativas y rehabilitadoras, en donde se cree con certeza que el rendimiento del trabajador está influenciado de manera irreversible por el entorno y las condiciones laborales, de donde se encuentra.

2.1.5. Motivación laboral

Es el impulso interno que tienen los individuos para realizar de manera eficiente sus labores en la compañía, esto sucede por la interacción que se da de manera constante tanto con los factores internos como externos (Puma, 2020).

Para Ruiz et al., (2023), la voluntad intrínseca que posee todo trabajador y se utiliza como impulso para superar todo tipo de actividades que se presenten en el trabajo, todo esto está vinculado a los diversos objetivos alcanzar.

De acuerdo con este autor la motivación laboral es algo muy propio de cada persona que se da cuando los factores internos como externos, son los adecuados para rendir de la mejor manera beneficiando a todas las partes, en el lugar donde desempeña sus labores.

2.1.6. Comunicación

Según Calua et al. (2021), es el proceso de comunicación implica la transmisión de mensajes, ya sean verbales o no verbales, entre emisores y receptores, con el objetivo de lograr una comprensión mutua. Este intercambio permite evaluar y ajustar dinámicas, gracias a la retroalimentación recibida, lo que mejora la calidad de las relaciones y los resultados.

La comunicación organizacional se refiere a los procesos de interacción y transmisión de información dentro de una organización, facilitando la creación de valor y fortaleciendo las relaciones con los diversos públicos. Esta disciplina juega un papel crucial en la gestión empresarial, promoviendo tanto la comunicación interna, que fomenta la cultura organizacional y la productividad, como la comunicación externa, que

construye la reputación y las relaciones con el entorno (Pineda A. , 2020).

Estos autores señalan que la comunicación es el proceso que incurre en el intercambio de mensajes ya sea de cualquier manera, entre 2 personas con el propósito de conseguir trabajar de manera coordinada.

2.1.7. Productividad laboral

La productividad laboral mide el nivel de eficiencia en que el un trabajador o equipo alcanza los objetivos organizacionales en relación con los recursos empleados, estos indicadores se ven directamente influido por factores como la satisfacción laboral, y las condiciones de trabajo (Agudelo & Escobar, 2022).

Para Prada et al., (2020) la importancia de la productividad radica en su capacidad para reflejar la salud organizacional. Un entorno que promueva la colaboración, el respeto mutuo y el reconocimiento impulsa la productividad, mientras que en un ambiente toxico puede ocasionar pérdidas económicas, por lo tanto, medir y optimalizar la productividad es fundamental para garantizar la sostenibilidad de cualquier empresa en entorno competitivo.

De acuerdo a los autores consideran, que la productividad laboral mide la eficiencia con la que se alcanzan los objetivos organizacionales en relación con los recursos disponible, siendo influida por factores como la satisfacción, y el clima organizacional. Una fuerza laboral motivada y comprendida tiende hacer más evidente para construir el crecimiento empresarial.

2.1.8. Estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno que afecta la salud psicológica y física de los trabajadores, surgiendo cuando las demandas laborales superan los recursos personales del individuo para afrontarlas. Este tipo de estrés puede provocar respuestas emocionales, cognitivas y fisiológicas, y tiene consecuencias perjudiciales tanto para el bienestar del trabajador como para la productividad de la organización (Buitrago y otros, 2021).

Para Carreón et al. (2020), el estrés laboral es una respuesta emocional, física y mental que se produce cuando las demandas del trabajo superan las capacidades de los empleados para hacerles frente.

Se conoce como estrés laboral a aquella condición mental, en donde el empleado se ve tenso, estresado o abrumado por ciertas condiciones que se dan en su puesto de trabajo y que no le dejan rendir de la mejor manera.

Para esas personas el estrés se produce cuando la carga laboral, no puede realizarse de la mejor manera debido a la falta de recursos materiales o tecnológicos para llevarla a efecto o en todo caso por la escasa planificación en cuestiones de tiempo para llevar a efecto cierta cantidad de tareas.

2.1.9. Desempeño laboral

Para Bautista et al., (2020) es el resultado de labores efectuadas por los colaboradores a lo largo de la jornada de trabajo, en donde de acuerdo a como se encuentre el clima laboral dentro de la institución la productividad puede incrementarse o decaer.

(Bohórquez y otros, 2020) indican que el desempeño laboral en relación con el

trabajo se refiere al desempeño de cada empleado de lo bien que se desempeña en su trabajo. Esa es la razón por la cual muchas empresas realizan evaluaciones de desempeño con el fin de evaluar cual efectivas y eficientes son los empleados en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades.

Según estos autores el desempeño laboral decae, los empleadores deben buscar cuales son las causas que han provocado este suceso y tratar de solucionar lo más pronto posible, en cambio si este incrementa debe seguir motivando a los trabajadores y a su vez mejorar los puntos débiles del clima laboral

2.1.10. Incentivos

Para Dávila et al., (2022) los incentivos laborales, son un conglomerado de estrategias que se utilizan para mantener constantemente motivado al personal y este pueda rendir de la mejor manera, en pro del bienestar colectivo.

Los incentivos laborales son una estrategia que tiene un impacto significativo en la satisfacción de los empleados, por esta razón, juegan un papel crucial en el aumento de la productividad y mejora del calibre del desempeño de los colaboradores. (Sánchez y otros, 2022).

Estos autores manifiestan, que los incentivos laborales son motivadores vitales para mejorar la productividad de los empleados, que fomentan su satisfacción y bienestar. Mantener un equipo motivado conduce a una mejor eficiencia laboral y productividad, lo que mejora la calidad de trabajo y promueve el crecimiento organizacional. Al mismo tiempo, su ejecución mejora la dedicación en los empleados y fomenta un ambiente saludable en el lugar de trabajo.

2.1.11. Rendimiento laboral

Según Cabezas y Brito (2021) este incluye resultados concretos que generan un impacto positivo en los procesos de la empresa, los cuales son evaluados a través de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos. Este enfoque va más allá del rendimiento individual, integrando la contribución al equipo y la alineación con la misión institucional, lo que fortalece la cohesión y el logro de metas colectivas.

El desempeño laboral se refiere al grado en que los empleados cumplen con los objetivos establecidos por la organización, mostrando habilidades, competencias y actitudes necesarias para llevar a cabo sus tareas. Es influenciado por factores como el ambiente de trabajo, el liderazgo, las políticas organizacionales y la motivación de los empleados, y tiene un impacto directo en la eficiencia y productividad de la organización (Marín & Delgado, 2020).

Según estos autores, el rendimiento laboral es la manera en que el personal responde a las diferentes tareas que se asignan en el lugar de trabajo.

2.1.12. Rotación de personal

Según Hernández & Durán, (2022) se utiliza como una medida estadística para evaluar la capacidad de una empresa para retener talento, analizando factores como la insatisfacción laboral, escasez de oportunidades o condiciones laborales desfavorables. Un alto índice de rotación suele ser indicativo de problemas estructurales o de gestión, lo que demanda intervenciones para mejorar la retención del personal.

Además, Márquez et al. (Márquez y otros, 2021), implica la reubicación o contratación de nuevo personal para asegurar la continuidad operativa, minimizando así

el impacto en la productividad. Esto requiere la implementación de estrategias de reclutamiento, capacitación y adaptación de roles, con el objetivo de que los nuevos empleados se integren de manera ágil al equipo y cumplan con los estándares esperados

Estos autores manifiestan que la rotación del personal es aquella en que la empresa determina que los trabajadores puedan pasar por 2 o más áreas, para de esta manera comprobar su polivalencia.

2.1.13. Condiciones laborales

Para Pacheco y Jácome (2022), las condiciones laborales son los factores físicos, psicológicos y organizativos que afectan el entorno de trabajo de los empleados. Estos incluyen aspectos como el ambiente físico, el salario, la seguridad laboral, las políticas de la empresa, y la relación entre superiores y trabajadores. Las condiciones laborales óptimas contribuyen significativamente a la satisfacción laboral y, por ende, a la productividad y el bienestar de los empleados.

Las condiciones laborales son los elementos que configuran el entorno de trabajo de los empleados, influenciando su bienestar, productividad y satisfacción. Estos incluyen factores como el entorno físico, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, las políticas de salud y seguridad, y el sistema de compensación (Villavicencio, 2020).

Estos autores manifiestan que las condiciones laborales son todos aquellos aspectos que inciden en la comodidad del trabajador, esta es muy importante debido a que sale más costoso contratar a un nuevo personal y que pase por el proceso de inducción y empiece a rendir, que retener al talento humano que ya se encuentra y conoce a cabalidad todas las tareas.

2.1.14. Administración

Para Canizales (2020), la administración es el proceso mediante el cual se coordinan los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Incluye la planificación, organización, dirección y control de las actividades y recursos, considerando la importancia de la innovación y la responsabilidad social empresarial para lograr un rendimiento sostenible y competitivo.

La administración es el proceso mediante el cual las organizaciones diseñan y ejecutan estrategias para alcanzar posiciones competitivas en mercados globales. Este proceso incluye el diagnóstico del entorno interno y externo, la toma de decisiones estratégicas, la identificación de ventajas competitivas, y la diversificación de negocios, todo dentro de un marco de sostenibilidad (Bálcazar y otros, 2023).

La administración, de acuerdo con estos autores es el proceso de realizar una serie de tareas de manera coordinada para efectuar de manera correcta todos los aspectos que se llevan a cabo en la organización.

2.1.15. Talento humano

El talento humano se refiere a los empleados dentro de una organización y a su capacidad para realizar tareas que contribuyen al éxito de la organización. La gestión de talento humano se enfoca en identificar, reclutar, capacitar y retener a las personas con habilidades, competencias y actitudes adecuadas (Matute & Bojorque, 2021).

También se lo conoce como la sumatoria de competencias, compromiso y contribución que hacen los subordinados a la compañía, con el fin de ayudarla a progresar y sobresalir entre las demás de su mismo ramo (Farro & Nauca, 2022).

De acuerdo con estos autores para tener un buen talento humano en la compañía, es vital realizar un adecuado proceso de reclutamiento, además de ofrecer un buen ambiente y prestaciones económicas y sociales, además de oportunidades de crecimiento, que ayuden a que el personal se sienta atraído a trabajar en determinado lugar.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Antecedentes históricos del clima organizacional

Los orígenes históricos del clima laboral se remontan a principios del siglo XX. En 1924, Elton Mayo comenzó a investigar el bienestar en el contexto productivo, poniendo de relieve la relevancia de las relaciones humanas en el entorno de trabajo. Los célebres experimentos de Hawthorne, llevados a cabo entre 1924 y 1933, revelaron que la atención de los supervisores y la cohesión del grupo tenían un impacto en la productividad.

En la década de 1930, Kurt Lewin presentó la Teoría de Campo, que subrayaba cómo los individuos perciben su entorno y cómo esto repercute en su comportamiento. En 1950, la Universidad de Cornell definió el clima organizacional como un vinculado de discernimientos usuales entre los miembros.

A lo largo del tiempo, la investigación sobre el clima laboral ha evolucionado, transformándolo en un aspecto fundamental para el éxito organizacional. Se ha reconocido su influencia en la motivación, el rendimiento y la retención del personal. Así, el enfoque ha progresado de los aspectos físicos a una consideración más profunda de las dinámicas psicológicas y sociales que moldean el ambiente laboral.

2.2.2. Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se entiende como la actitud que un individuo tiene hacia su trabajo y el entorno laboral. Este concepto está relacionado con el grado en que las expectativas y aspiraciones personales se alinean con las condiciones y recompensas ofrecidas por la organización. La satisfacción laboral es crucial para la productividad, el bienestar del empleado y el desempeño organizacional, ya que influye directamente en la motivación y el compromiso del trabajador con sus tareas y responsabilidades (Chunga & Escuza, 2023).

Este nivel de satisfacción también contribuye a reducir considerablemente la rotación del personal. Los colaboradores que se encuentran a gusto en su entorno laboral tienden a no buscar oportunidades en otras empresas, lo que representa un ahorro significativo en costos relacionados con el reclutamiento y la capacitación de nuevos trabajadores. Además, estos empleados satisfechos se convierten en embajadores de la marca, lo que mejora la reputación corporativa y atrae tanto talento como nuevos clientes.

Un clima laboral positivo, apoyado por la satisfacción de los empleados, fomenta la cohesión del equipo y facilita la colaboración, aspectos esenciales para alcanzar metas comunes. Asimismo, la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con la calidad de vida profesional, ya que un entorno de trabajo favorable contribuye al bienestar general de los trabajadores. En resumen, la satisfacción laboral es vital para el crecimiento y el éxito de las organizaciones, influyendo de manera decisiva en la motivación, la productividad y la retención del personal (Arrés, 2020).

2.2.3. Factores que inciden en el clima laboral

Estos factores se clasifican en categorías según su naturaleza y origen, y su impacto varía según el contexto organizacional y las características individuales.

Tabla 1

Factores del clima laboral

Factor	Descripción
Físicos/ambientales	Infraestructura Seguridad Diseño de espacio
Organizacionales	Cultura Jerarquía Política de RRHH
Liderazgo	Estilos Comunicación en ambas direcciones Reconocimiento
Psicosociales	Relaciones interpersonales Estrés laboral Resolución de conflictos
Económicos y desarrollo profesional	Retribución salarial Oportunidades de crecimiento Flexibilidad laboral

Nota: Factores del clima laboral.

2.2.4. Factores que afectan el desempeño laboral

Los factores que afectan el desempeño laboral son variables tanto internas como externas que influyen en la capacidad de un trabajador para alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Entre estos factores se incluyen las condiciones de trabajo, la motivación, las habilidades del empleado, la capacitación, el liderazgo y la cultura organizacional. Estos factores determinan la eficiencia y productividad de los trabajadores y, en última instancia, el éxito de la organización (Pineda y otros, 2023).

Es fundamental que cada uno de los factores intrínsecos se encuentren totalmente equilibrados para poder contar con un buen desempeño laboral y este no se vea afectado, por ejemplo, por encontrarse estancado en un puesto donde no exista posibilidad de ascenso a un cargo mayor.

2.2.5. Estrategias de clima organizacional

Se conoce a estas estrategias como acciones elaboradas metódicamente para estimular la percepción grupal de los empleados sobre su entorno de trabajo, influenciando su satisfacción, productividad y bienestar. Estas estrategias dependen de factores organizacionales, individuales y estructurales (Andino & Palacios, 2023)

Estos autores destacan a las estrategias como actividades planeadas estratégicamente con el objetivo de mejorar la perspectiva que tiene el grupo de colaboradores, sobre las condiciones en que desempeña su trabajo.

Tabla 2

Estrategias del clima organizacional

Estrategia	Descripción
Comunicación abierta	Dialogo en ambas partes Retroalimentación
Liderazgo inspirador	Autonomía Participación
Flexibilidad laboral	Horarios flexibles Trabajo remoto
Programas de bienestar	Salud física y mental Ergonomía
Capacitación	Formación continua mentorías

Nota. Principales estrategias de clima organizacional

2.2.6. Estrategias de satisfacción laboral

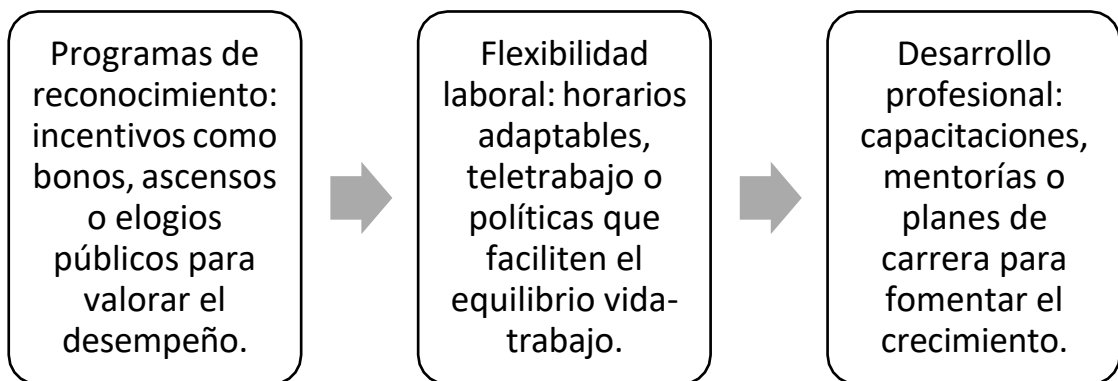
Las estrategias de satisfacción laboral se refieren a las acciones y políticas implementadas por las organizaciones para mejorar la experiencia del empleado en su entorno de trabajo. Estas estrategias incluyen factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional, la participación en la toma de decisiones, y la mejora de las condiciones laborales. Una adecuada gestión de estas estrategias contribuye significativamente a aumentar la motivación, la productividad y el bienestar general de los empleados, lo que a su vez impacta positivamente en el éxito organizacional

(González y otros, 2022).

Para Díaz et al., (2023) Las estrategias de satisfacción laboral son acciones estructuradas y medibles diseñadas para optimizar las condiciones físicas, emocionales y profesionales de los empleados, con el fin de aumentar su bienestar y compromiso:

Ilustración 1.

Estrategias de salud



Nota. Estas dependen de diagnósticos previos y se alinean con objetivos organizacionales

2.2.7. Tipos de incentivos

De acuerdo con Dávila et al., (2022) los incentivos laborales sirven para mejorar el clima laboral dentro de las diversas organizaciones, optimizando los distintos tipos de recursos con los que se cuenta.

Es necesario tener en cuenta que los incentivos laborales no siempre son

económicos como ejemplo bonificaciones o aumentos de sueldos, también pueden ser palabras agradables y motivadoras o en todo caso horarios flexibles y teletrabajo.

Tabla 3

Tipos de incentivos

Económicos	No económicos
Bonos	Flexibilidad horaria
Comisiones	Acenso
	Reconcomiendo
Incremento de salarios	publico
	Seguros médicos

Nota. Principales estrategias de clima organizacional.

2.2.8. Bases utilizadas para brindar satisfacción laboral a los empleados

Las bases utilizadas para brindar satisfacción laboral a los empleados se fundamentan en teorías, modelos y prácticas que integran factores organizacionales, individuales y contextuales (Solís & Burgos, 2023).

Estas bases se estructuran en tres pilares interrelacionados:

1. Teorías y modelos conceptuales

Teoría bifactorial de Herzberg

Propone que la satisfacción laboral depende de dos tipos de factores:

Higiénicos (extrínsecos): condiciones básicas que evitan la insatisfacción (salario,

seguridad, relaciones con superiores).

Motivadores (intrínsecos): elementos que generan satisfacción (reconocimiento, autonomía, crecimiento profesional).

Modelos de satisfacción multidimensional

Incluyen las siguientes dimensiones:

- Intrínseca: satisfacción vinculada al trabajo en si
- Extrínseca: condiciones externas
- General: evaluación global que combina ambos aspectos.
- Componentes cognitivos y afectivos

La satisfacción laboral se analiza desde:

- Cognición: juicios racionales sobre el empleo
- Afecto: emociones positivas o negativas hacia el empleo.
- Comportamiento: acciones derivadas de estos factores

2. Factores determinantes

Factores organizacionales

- Cultura y estructura: jerarquías flexibles, valores que priorizan la colaboración y la innovación.
- Políticas de recursos humanos: transparencia en ascensos, evaluaciones justas y aplicación de normativas laborales.

- Liderazgo: estilos directivos participativos, reconocimiento del trabajo y comunicación bidireccional.

Factores individuales

- Habilidades y competencias: asignación de roles acordes a las capacidades del empleado.
- Desarrollo profesional: formación continua, mentorías y oportunidades de crecimiento.
- Percepción subjetiva: interpretación personal de las condiciones laborales.

Factores contextuales

- Relaciones interpersonales: apoyo mutuo, ausencia de violencia o acoso.
- Beneficios y compensaciones: salarios competitivos, flexibilidad laboral y bienestar físico/mental.
- Seguridad y salud ocupacional: entornos libres de riesgos físicos y psicosociales.

2.2.9. Teoría del intercambio social

La teoría del intercambio social, propuesta inicialmente por Talcott Parsons, postula que las interacciones humanas se organizan a través de intercambios simbólicos que involucran recursos valiosos, como el dinero, el poder, la influencia y los compromisos de valor. Estos intercambios son mediadores de las relaciones sociales y permiten la coordinación dentro de una sociedad funcionalmente diferenciada. El intercambio social se basa en una reciprocidad, donde los participantes tienen la

oportunidad de negociar el valor de los intercambios, lo que a su vez facilita la cooperación y la integración social (Giordano, 2020).

2.2.9.1. Principios fundamentales

- Racionalidad
- Reciprocidad
- Equidad
- Individualismo

Esta teoría fomenta al clima organizacional de la siguiente manera:

Tabla 4

Relación con el clima organizacional

Contribución	Descripción
Avivar reciprocidad	Los jefes reconocen el trabajo en grupo por parte de sus colaboradores a través de ascensos ocasionales
Suscitar equidad	Políticas claras de recompensas y cargas laborales para evitar desigualdades
Gestionar recursos intangibles	El intercambio de apoyo emocional fortalece la colaboración
Prevenir conflictos	Identificar los posibles desequilibrios, ayuda a reducir conflictos

Nota. En la presente tabla, constan la relación de la teoría del intercambio social con el

clima organizacional.

Se debe considerar que en esta teoría el personal que labora en la compañía hace las cosas siempre pensando en los pros y contra que pueden traer sus actos es decir en que le beneficiarían y cuáles serían las posibles consecuencias, es por eso que se le llama a esta teoría como la de transacción costo – beneficio.

2.2.10. Teoría de la autodeterminación

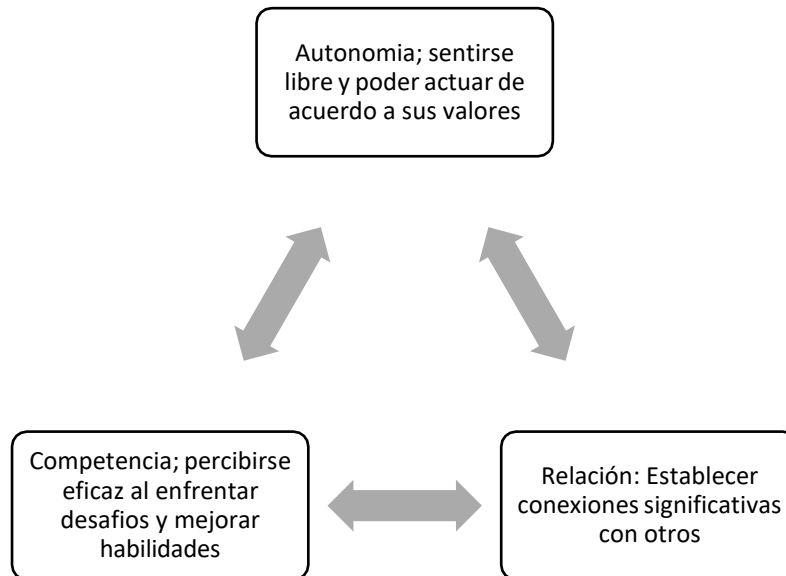
La Teoría de la Autodeterminación (TAD), desarrollada por Deci y Ryan, establece que las personas tienen tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación. Estas necesidades son esenciales para el bienestar y la motivación intrínseca de los individuos. Según la TAD, cuando estas necesidades están satisfechas, los individuos experimentan un mayor sentido de bienestar y motivación, lo que lleva a un desempeño más eficiente y a una mayor satisfacción en sus actividades, incluyendo el contexto laboral (Ruiz y otros, 2024).

Esto se da por que las personas tienen una tendencia natural y marcada hacia el crecimiento y bienestar siempre y cuando el entorno en el que se encuentren satisfaga sus necesidades básicas.

Además de acuerdo a esta teoría existen 3 necesidades consideradas como universales:

Ilustración 2.

Necesidades



Nota. En esta ilustración, constan las principales necesidades de acuerdo con la teoría de la autodeterminación

En esta teoría el individuo, se siente libre de poder realizar un mayor esfuerzo para sobresalir en su puesto de trabajo, motivado por la necesidad de cubrir sus carencias personales y si el lugar de trabajo donde se encuentra le brinda las comodidades necesarias para realizar sus tareas y trabajos encomendados, este lo hará de la mejor manera para poder sobresalir (Ruiz y otros, 2024).

Es necesario aclarar que en esta teoría se presentan 2 tipos de motivación:

- Extrínseca
- Intrínseca

La primera de estas actúa motivada por recompensas externas en especial bonos y la intrínseca se da en base a lograr una satisfacción de tipo personal y demostrar que

pueden conseguir lo que se propongan.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Las regulaciones mencionadas en esta investigación corresponden a leyes en vigor.

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2011).

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico. Fuente de realización personal y base económica. El estado garantiza a las personas trabajo pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justa y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- el derecho de la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y seta deber y responsabilidad primordial del estado. La seguridad social se la rige por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El estado garantiza y hará ejecutivo pleno el derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento e el campo, toda forma de trabajo autónomo y quienes se encuentra en situación de desempleo (Asamblea Nacional, 2011).

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El estado impulsara el pleno y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Será nula toda estimulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales es material laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propio, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 327.- la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización. Como la intermediación y los derechos laborales son irrenunciable e intangible. A tercerización de las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte el derecho de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude la simulación, y el enriquecimiento injusto en material laboral se penalizará y sancionará de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora. Así como las de una familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos (Asamblea Nacional, 2011).

2.3.2. Código de trabajo

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor a tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su conyugue o conviviente en unión de hechos, ascendientes o descendientes, o a su representante.
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto a la ocupación o labor para la cual se comprometió.
6. Por denuncias justificadas contra el empleador respecto de sus obligaciones en el seguro social más, si fuere justificada la denuncia. Quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por reglamento o por la autoridad competente; o por contrario, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Codigo de Trabajo, 2020).

Art. 172.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - el trabajador podrá dar por terminado el contrato, previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador. Su cónyuge o conviviente en unión de hechos, ascendientes o descendientes.

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencias previstos en el artículo 52 de este código, pero siempre dentro de lo convenio del contrato (Codigo de Trabajo, 2020) .

2.3.3. Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral.

(Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica Del Servicio Público Y Al Código Del Trabajo Para Prevenir El Acoso Laboral, 2017)

La carta magna, en el numeral 3 del artículo 66, garantiza a todas las personas el derecho a la integridad personal. Este abarca la integridad física, psíquica, moral y sexual, así como el derecho a vivir libres de violencia tanto en la esfera pública como en la privada. Para ello, el Estado tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias que prevengan, eliminen y sancionen cualquier forma de violencia.

En consonancia con este principio, el artículo 326 de la Norma Suprema, en su numeral 5, establece que el derecho al trabajo se fundamenta en la premisa de que toda persona tiene derecho a desempeñar sus labores en un entorno adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Adicionalmente, el artículo 3 señala que uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar, sin ningún tipo de discriminación, el pleno disfrute de los derechos consagrados tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales.

El artículo 11.2 indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

El art 230 de la Norma Suprema que impide al servidor público, acciones discriminatorias de cualquier tipo; el art 329 señala que el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”; y el artículo 331 donde se afirma que “el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.

En el contexto del marco constitucional, el Código del Trabajo aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral a través de disposiciones específicas en los artículos 42 y 173. El artículo 42, en su numeral 13, establece la obligación del empleador de tratar a los trabajadores con el respeto que merecen, evitando cualquier forma de maltrato verbal o físico. Por su parte, el artículo 173 establece que el trabajador, con el consentimiento previo, puede terminar el contrato laboral si sufre injurias graves por parte del empleador,

sus familiares o representantes, dirigidas hacia él o sus seres queridos. (Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica Del Servicio Público Y Al Código Del Trabajo Para Prevenir El Acoso Laboral, 2017).

Capítulo II

2.3.4. Reformas Al Código De Trabajo

(Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica Del Servicio Público Y Al Código Del Trabajo Para Prevenir El Acoso Laboral, 2017).

Art. 4.-“Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la carta suprema, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”.

Art. 5.- En el artículo 42

“Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las

distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”.

Art. 6.- En el artículo 44

“El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”.

Art. 7.- En el artículo 46

“El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa”.

Art. 8.- En el artículo 172, “Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”.

Art. 9.- En el artículo 173, “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Cuando el trabajador presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Art. 10.- En el art 545“En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta”. Y al final del numeral 8, ¡sustitúyase el punto final por “; y,” (Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica Del Servicio Público Y Al Código Del Trabajo Para Prevenir El Acoso Laboral, 2017).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

No tengas miedo de renunciar a lo bueno

para ir por lo grandioso.

John D. Rockefeller

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Cualitativo

Esta pretende explorar, los diversos aspectos cualitativos, de la investigación como la calidad de las relaciones, los procesos internos, la cultura organizacional, entre otros, sin ponderar los datos. Con esto se logra comprender los diversos comportamientos de los subordinados en Agrorgsa S.A.

3.1.2. Cuantitativo

La investigación emplea un enfoque cuantitativo, aplicando investigación descriptiva. Este enfoque se utiliza para observar, registrar y analizar de manera objetiva los fenómenos relacionados con el clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral. A través de este enfoque, se busca recopilar datos numéricos sobre diversos aspectos de la percepción de los trabajadores y empleados, los cuales serán procesados y analizados con herramientas estadísticas para facilitar la interpretación de las variables involucradas.

3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Descriptiva

La investigación es de carácter descriptivo, debido a que faculta relatar detalladamente el estado en que se encuentra el clima organizacional y la satisfacción de los subordinados de la compañía. Además, busca profundizar en las fortalezas y debilidades del clima que se maneja en Agrorgsa y comprender a su vez la problemática encontrada.

3.2.2. Exploratoria

El tipo de investigación exploratoria permitió identificar factores clave relacionados con las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, basándose en una revisión preliminar de la literatura, observación y consulta con expertos. La investigación exploratoria fue la base para identificar aspectos específicos a analizar y crear un marco conceptual que oriente las etapas posteriores de recopilación y análisis de datos.

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Inductivo

El método inductivo busco identificar patrones y pautas en el clima organizacional y la satisfacción laboral a partir de la observación de las respuestas de los empleados y el análisis de su contexto. Este enfoque permite construir interpretaciones basadas en la información empírica recolectada, sin partir de una teoría previa rígida.

3.3.2. Deductivo

Se aplicó un enfoque deductivo para probar los modelos identificados mediante teorías existentes sobre las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este enfoque permitirá contrastar los hallazgos empíricos con marcos teóricos consolidados, con el objetivo de obtener resultados generalizables y significativos.

3.3.3. Analítico

El método analítico permitió descomponer el problema en sus componentes principales, específicamente los factores que conforman el clima organizacional y la

satisfacción laboral. Esta descomposición facilitó el estudio detallado de cada elemento por separado, lo que ayudó a identificar sus características, causas y efectos dentro del entorno laboral de las organizaciones de agricultura orgánica.

3.3.4. Sintético

El método sintético permitió integrarlos nuevamente para comprender cómo interactúan entre sí. Esta integración fue clave para obtener una visión holística del fenómeno estudiado, estableciendo relaciones entre los factores identificados y generando conclusiones más amplias y coherentes sobre el funcionamiento del clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral.

3.4. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Población y muestra

3.4.1.1. Población

La población estuvo conformada por la totalidad de los colaboradores de la empresa Agrorgsa S.A, los mismos que desempeñan funciones en diversos departamentos y niveles jerárquicos, entre estos el personal administrativo, de operaciones, de ventas y de transporte; dividido de la siguiente forma:

Tabla 5

Población de trabajadores y empleados involucrados en la empresa Agrorgsa S.A.

Área de Trabajo	Cantidad
Gerencia	1
Departamento contable	2
Departamento Administrativo	5

Comerciales	4
Departamento de Marketing	3
Departamento Operativo	16
Choferes	2
<hr/>	
TOTAL	33
<hr/>	

Nota. Trabajadores y empleados involucrados en la empresa Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

3.4.1.2. Muestra

Para el desarrollo de la investigación la muestra estará constituida por la población de trabajadores y empleados involucrados en la empresa Agrorgsa S.A dado que no supera las 100 personas, por lo cual la población actuará como muestra de investigación.

3.4.2. Técnicas de investigación

3.4.2.1. Entrevista

La entrevista al Gerente General de Agrorgsa S.A. permitió obtener una visión directa de las estrategias y políticas implementadas por la alta dirección para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Las respuestas del gerente proporcionaron información cualitativa que complementó los resultados obtenidos a través del cuestionario, permitiendo un análisis más profundo del ambiente laboral desde la perspectiva directiva.

3.4.2.2. Encuestas

La presente técnica, consta de un conglomerado de preguntas relacionadas al tema de estudio, especialmente a las variables de la investigación respecto a las estrategias metodológicas activas y la enseñanza de biología, su aplicación se dio en la plataforma Google Forms lo que facilitó la recopilación de información por parte de la población de estudio.

3.4.3. Instrumentos de investigación

3.4.3.1. Cuestionario

El cuestionario utilizado en esta investigación es un instrumento estandarizado que emplea una escala de Likert de cinco puntos para medir el grado de acuerdo de los empleados sobre diversos aspectos del clima organizacional. Las opciones de respuesta varían de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo). Este cuestionario permitió obtener datos cuantitativos sobre la percepción de los trabajadores, facilitando el análisis de las condiciones laborales en la empresa Agrorgsa S.A.

3.4.4 Validez del instrumento

3.4.4.1 Confiabilidad del instrumento

Para garantizar la consistencia interna del instrumento de recolección de datos, se aplicó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, la cual permite determinar el grado de correlación entre los ítems que conforman una misma escala. Se considera que un valor superior a 0.70 indica un nivel adecuado de confiabilidad.

El cuestionario fue estructurado en dos bloques, de acuerdo con la naturaleza de las variables analizadas: clima organizacional y satisfacción laboral. A continuación, se presentan los resultados obtenidos para cada uno

Tabla 6

Análisis de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach

Bloque evaluado	Nº Ítems	Suma de varianzas	Varianza total	Coefficiente Alfa de Cronbach
Clima organizacional	15	8.52	78.28	0.931
Satisfacción laboral	12	8.7	88.3	0.92

Nota. Trabajadores y empleados involucrados en la empresa Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

a) Bloque 1: Clima organizacional

Este bloque estuvo conformado por 15 ítems que evalúan percepciones relacionadas con el entorno laboral, tales como el ambiente de trabajo, el respeto entre compañeros, la equidad, el trabajo en equipo, la transparencia en la comunicación y el trato justo. El análisis de confiabilidad arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.931, lo cual representa una excelente consistencia interna. Este resultado indica que los ítems están altamente correlacionados y que los datos obtenidos son fiables para el estudio del clima organizacional en la empresa.

b) Bloque 2: Satisfacción laboral

Este segundo bloque incluyó 12 ítems orientados a medir la motivación, el reconocimiento laboral, la orientación brindada por el supervisor, el acceso a recursos adecuados y las oportunidades de desarrollo profesional. El coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.920, lo que también refleja una excelente confiabilidad. Esto demuestra una fuerte relación entre los ítems y una alta uniformidad en las percepciones del personal

respecto a su nivel de satisfacción laboral.

3.5. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

3.5.1. Fundamentación Conceptual

La investigación comienza con una definición clara del tema a explorar. Su objetivo principal es describir las estrategias implementadas para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como identificar los factores que influyen en esta última y entender la percepción de los trabajadores acerca del ambiente laboral.

Se definirán los conceptos clave que se abordarán en este estudio, tales como clima organizacional, satisfacción laboral, liderazgo, comunicación, recompensas y bienestar laboral. Es fundamental establecer definiciones precisas de cada uno de estos términos para asegurar una comprensión uniforme y evitar confusiones en el análisis posterior. Estas definiciones se sustentan en la literatura existente en los campos de la gestión organizacional y la psicología laboral.

3.5.2. Fundamentación Teórica

Se busca información en fuentes confiables como libros, revistas académicas, tesis, sitios web especializados y testimonios de expertos en gestión organizacional. Para ello, se utilizan bases de datos como Google Scholar y ScienceDirect, seleccionando estudios recientes y pertinentes que aborden el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas similares.

Asimismo, se integrarán teorías y modelos relevantes que ayuden a explicar las relaciones entre las variables de interés. Entre estos, se considerará el Modelo de Satisfacción Laboral de Herzberg, el cual distingue entre factores higiénicos y

motivadores, resultando esencial para identificar los aspectos de la empresa que afectan la satisfacción de los empleados.

Se desarrollará un modelo conceptual que represente las relaciones entre las estrategias para mejorar el clima organizacional, los factores que influyen en la satisfacción laboral y la percepción de los trabajadores.

3.5.3. Fundamentación legal

El presente trabajo se ha desarrollado en concordancia con la legislación vigente de la Constitución de la República del Ecuador y las disposiciones legales y normativas emitidas por el Ministerio del Trabajo.

3.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se planificó cuidadosamente la recolección de información, con el fin de identificar las estrategias implementadas para mejorar el clima organizacional, los factores que afectan la satisfacción laboral y cómo perciben los trabajadores el ambiente laboral. Para ello, se optó por utilizar encuestas, cuestionarios y entrevistas semiestructuradas como las principales herramientas de recolección de datos.

Para las encuestas y cuestionarios, se emplearon estadísticas descriptivas y análisis inferenciales para identificar patrones y relaciones significativas entre las variables estudiadas. En cuanto a las entrevistas, se transcribieron y se llevó a cabo un análisis temático con el fin de detectar patrones y temas emergentes en las percepciones de los trabajadores. Este enfoque integral permitió obtener una comprensión profunda del clima organizacional y la satisfacción laboral en Agrorgsa S.A.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Se utilizaron métodos manuales y se definieron criterios específicos para el análisis de los datos. La recopilación de información se realizó mediante encuestas, cuestionarios y entrevistas semiestructuradas. Las encuestas y cuestionarios fueron distribuidos electrónicamente por Google forms, para facilitar su recolección, mientras que las entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial, lo que permitió obtener una visión más profunda de las percepciones de los trabajadores. Tras la recolección de datos, se procedió a su preparación, revisando cuidadosamente las encuestas y cuestionarios para eliminar incoherencias o datos incompletos, y garantizando que todos los datos fueran precisos antes de iniciar el análisis.

Para el análisis de los datos, se utilizó el programa Microsoft Excel, el cual permitió organizar y procesar la información de manera eficiente. Excel facilitó la creación de tablas y gráficos, y se aplicaron cálculos estadísticos descriptivos, como el cálculo de frecuencias y porcentajes, para interpretar los resultados y obtener una visión clara de las tendencias presentes en las respuestas de los trabajadores.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El éxito surge de la lucha contra los obstáculos. Sin obstáculos no hay verdadero éxito

Samuel Smiles

4.1. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA AGRORGSA S.A.

La percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional en Agrorgsa S.A. es un elemento fundamental para evaluar las condiciones internas que afectan el desempeño y la competitividad de la empresa. Diagnosticar el clima organizacional permite identificar las fortalezas y debilidades en aspectos como la comunicación, el ambiente laboral, el liderazgo, la equidad y la colaboración entre los empleados.

Este diagnóstico es crucial para comprender cómo se vive el entorno de trabajo, y así implementar mejoras que fomenten un ambiente positivo, motivador y que favorezca el bienestar de los colaboradores.

4.1.1 Herramienta utilizada para el OE 1, La Entrevista.

Se aplicó una entrevista semi-estructurada al Gerente General, enfocada en conocer las acciones dirigidas a mejorar la satisfacción laboral, los indicadores usados para evaluar su impacto, y los principales retos y oportunidades identificados durante 2023.

4.1.2 Entrevista al Gerente General de Agrorgsa S.A.

Tabla 7

Entrevista al Gerente General de Agrorgsa S.A.

Pregunta	Respuesta	Interpretación
¿Qué estrategias documentadas ha implementado Agrorgsa	Agrorgsa S.A implementó un programa de comunicación interna <u>mejorada, que incluyó</u>	Estas estrategias buscan fortalecer la comunicación y el reconocimiento, aspectos <u>clave para mejorar el clima</u>

S.A. en 2023 para mejorar el clima organizacional?	reuniones regulares de feedback entre empleados y supervisores, así como un sistema de reconocimiento de logros individuales a través de premios y certificados. Además, se creó un comité de bienestar laboral para abordar las necesidades de los empleados en términos de salud mental y física, ofreciendo talleres de bienestar y acceso a servicios de asesoramiento.	organizacional. Al involucrar a los empleados en el proceso de feedback y reconocimiento, Agrorgsa fomenta un ambiente colaborativo y motivador. El comité de bienestar laboral también refleja un compromiso con el bienestar integral de los empleados, lo cual puede mejorar su satisfacción laboral y reducir el estrés.
¿Cuáles son los tres factores que más afectan la satisfacción laboral en la empresa?	Los tres factores que más afectan la satisfacción laboral en Agrorgsa. son la relación con los supervisores, las condiciones laborales y las oportunidades de crecimiento profesional. Estos factores han sido identificados a través de encuestas periódicas y sesiones de feedback con los empleados.	Estos factores coinciden con estudios que destacan la importancia de las relaciones interpersonales, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo en la satisfacción laboral. La relación con los supervisores es crucial porque influye en la percepción de apoyo y confianza en el lugar de trabajo. Las condiciones laborales, que incluyen seguridad y comodidad, también impactan directamente en el bienestar de los empleados.
¿Qué indicadores clave (KPI) utiliza para medir el éxito de estas estrategias?	Los KPI incluyen la tasa de rotación de personal, la satisfacción laboral medida a través de encuestas periódicas, y el aumento en la productividad. Además, se monitorea el nivel de participación en los programas de bienestar y desarrollo profesional.	Estos indicadores permiten evaluar el impacto de las estrategias en la retención de talento, la percepción de los empleados y el rendimiento laboral. La tasa de rotación es un indicador clave de la satisfacción laboral y la efectividad de las estrategias de retención. Las encuestas de satisfacción laboral proporcionan retroalimentación directa sobre cómo se percibe el clima organizacional. El

		aumento en la productividad refleja el impacto positivo en el desempeño laboral.
Mencione dos iniciativas concretas adoptadas en 2023 para fomentar un ambiente inclusivo.	Se implementaron programas de capacitación en diversidad e inclusión para todos los empleados, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de un ambiente respetuoso y equitativo. Además, se creó un espacio de diálogo intercultural para fomentar la interacción entre empleados de diferentes orígenes culturales y promover el intercambio de experiencias y perspectivas.	Estas iniciativas promueven un ambiente donde todos los empleados se sienten valorados y respetados, lo cual es esencial para un clima organizacional positivo. La capacitación en diversidad e inclusión ayuda a eliminar barreras y prejuicios, mientras que el espacio de diálogo intercultural fomenta la colaboración y el entendimiento mutuo entre empleados de diferentes procedencias.
¿Qué habilidades de liderazgo se han priorizado en la formación de gestores durante el último año?	Se han enfocado en desarrollar habilidades de liderazgo transformacional, como la motivación y la estimulación del intelecto, para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Además, se ha trabajado en la empatía y la comunicación efectiva para que los líderes puedan entender mejor las necesidades de sus equipos y guiarlos de manera más eficaz	Este enfoque fortalece la capacidad de los líderes para motivar, involucrar y desarrollar a sus equipos, generando un mayor compromiso organizacional.
¿Cuál fue el principal desafío en la implementación de estas estrategias y qué ajustes se planean para 2024?	El principal desafío fue la resistencia al cambio por parte de algunos empleados, quienes se mostraron reacios a adaptarse a las nuevas prácticas y estructuras. Para 2024, se planea intensificar la comunicación sobre los beneficios de las nuevas estrategias y ofrecer más apoyo a los empleados durante la transición, incluyendo talleres de	Abordar la resistencia al cambio es crucial para el éxito de las estrategias. Al intensificar la comunicación y ofrecer apoyo adicional, Agrorgsa puede ayudar a los empleados a entender mejor los beneficios de los cambios y a sentirse más cómodos con las nuevas prácticas. Esto puede mejorar la aceptación y la adopción de las estrategias,

capacitación y sesiones de feedback personalizadas. lo que a su vez puede aumentar su efectividad.

Nota. Entrevista a Gerente General de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Análisis de la entrevista

La entrevista realizada al Gerente General de Agrorgsa S.A. permitió identificar las principales estrategias implementadas para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se resaltó la importancia de fortalecer la comunicación interna a través de canales más abiertos, lo cual ha facilitado una relación más fluida y cercana entre trabajadores, empleados y directivos. Además, se promovieron espacios de diálogo y escucha activa orientados a atender las inquietudes y necesidades del personal.

Entre los factores que más influyen en la satisfacción laboral, el gerente destacó la calidad del ambiente de trabajo, las oportunidades de capacitación y el reconocimiento al esfuerzo de los colaboradores. En este contexto, la empresa ha impulsado programas de formación continua y acciones motivacionales dirigidas a aumentar el compromiso del personal con los objetivos institucionales.

Como parte del seguimiento y evaluación de estas acciones, se monitorean indicadores como la rotación de personal y los resultados de las encuestas internas de satisfacción laboral. Sin embargo, el principal desafío identificado ha sido la resistencia al cambio por parte de ciertos equipos, lo que ha llevado a proyectar nuevas estrategias de acompañamiento destinadas a fortalecer el sentido de pertenencia y facilitar la adaptación a los procesos organizacionales.

4.1.3 Herramienta Utilizada para el OE 3, Encuesta

Se aplicó una encuesta diseñada para captar las percepciones de los empleados respecto a diferentes dimensiones del clima organizacional en Agrorgsa S.A., con el fin

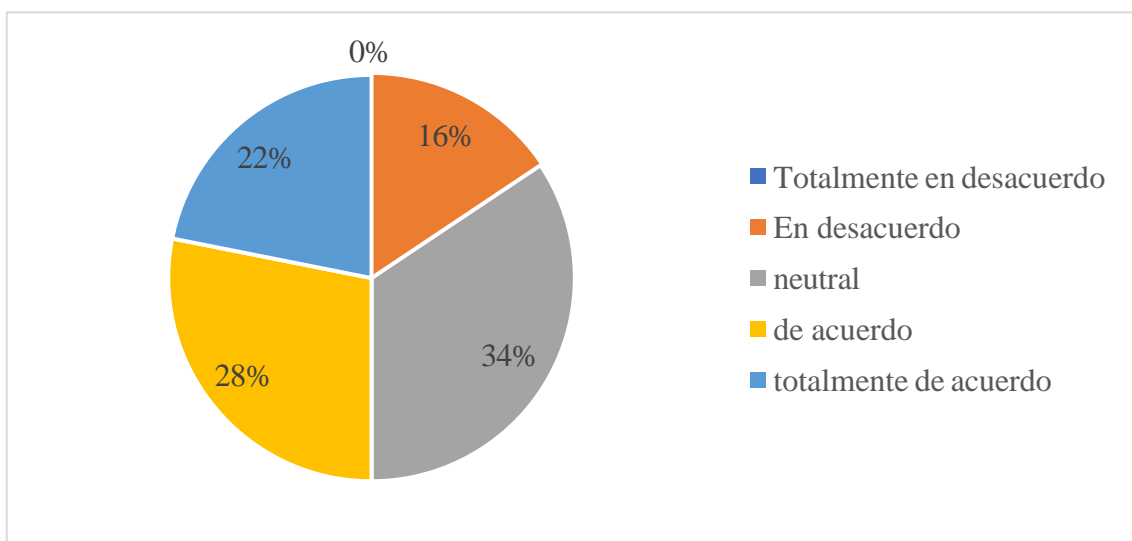
de realizar un diagnóstico integral que sirva de base para futuras intervenciones.

4.1.4 Encuesta realizada al todo el personal que conforma la empresa Agrorgsa S.A.

1. ¿Me siento satisfecho(a) con mi trabajo actual en Agrorgsa S.A.?

Figura 1

Satisfacción laboral actual



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

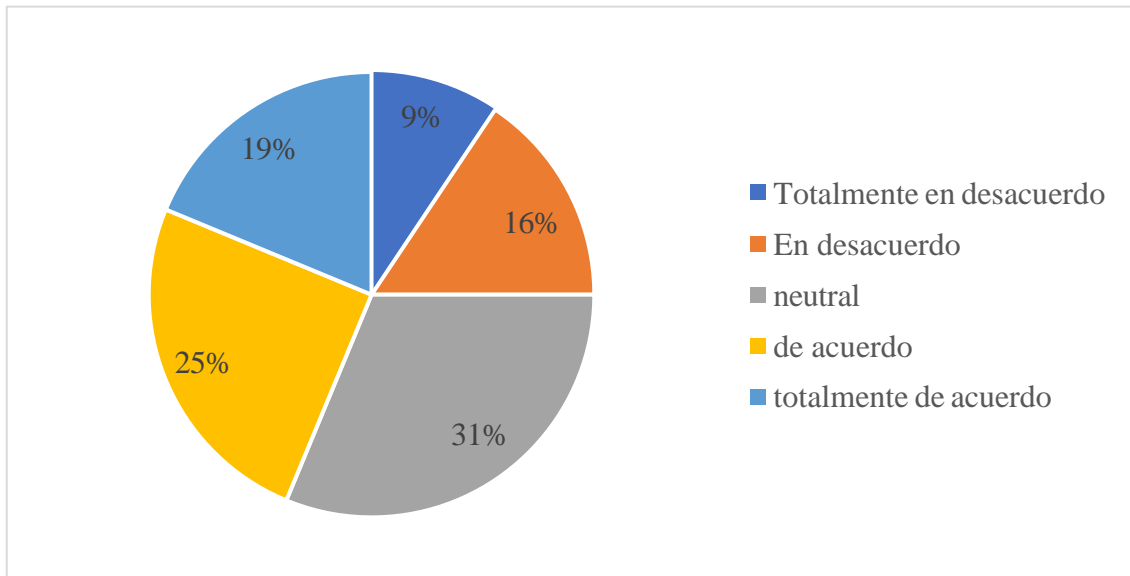
Interpretación:

Según los resultados, el 34% de los encuestados adoptó una postura neutral frente a su satisfacción laboral en Agrorgsa S.A. El 28% indicó estar de acuerdo y el 22% expresó estar totalmente de acuerdo. El 16% manifestó estar en desacuerdo, mientras que no se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. Aunque una parte del personal muestra conformidad con su trabajo, la alta proporción de respuestas neutrales sugiere que no todos se sienten plenamente identificados o satisfechos con su rol actual en la empresa.

2. ¿Me siento motivado(a) para cumplir con mis responsabilidades laborales diariamente?

Figura 2

Motivación



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

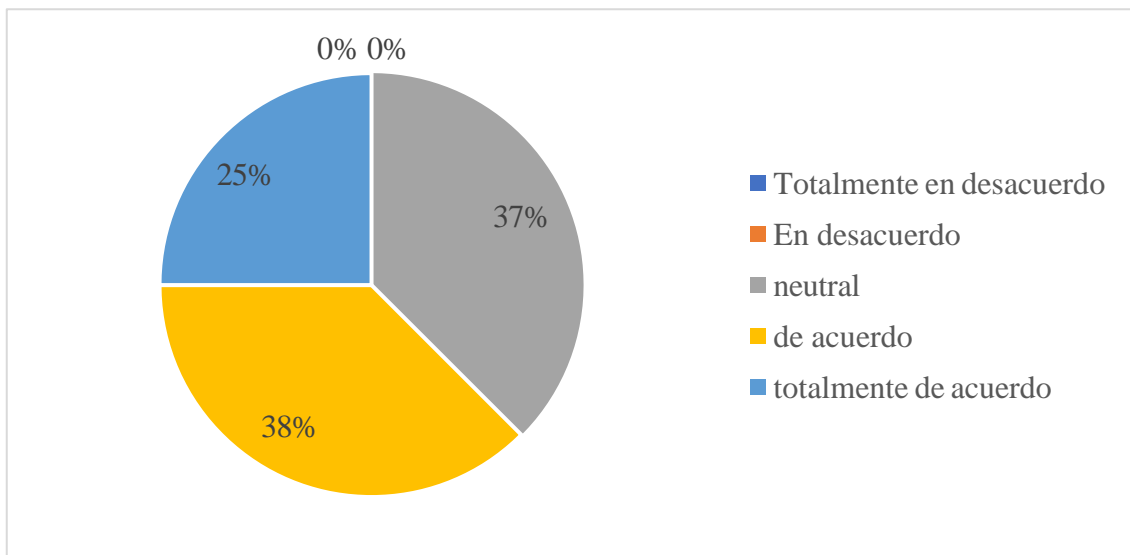
Interpretación:

De acuerdo con los resultados, el 31% de los encuestados respondió de forma neutral respecto a su motivación diaria para cumplir con sus responsabilidades laborales. El 25% indicó estar de acuerdo y el 19% expresó estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 16% manifestó estar en desacuerdo y el 9% totalmente en desacuerdo. Estas respuestas reflejan que, aunque una parte del personal se siente motivada, existe un porcentaje considerable que no tiene una postura clara o muestra desmotivación, situación que puede estar vinculada a factores propios del clima organizacional, como el ambiente laboral, las condiciones de trabajo o la percepción sobre el reconocimiento recibido.

3. ¿Siento que mi trabajo contribuye significativamente al éxito de la empresa?

Figura 3

Contribución al éxito de la empresa



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

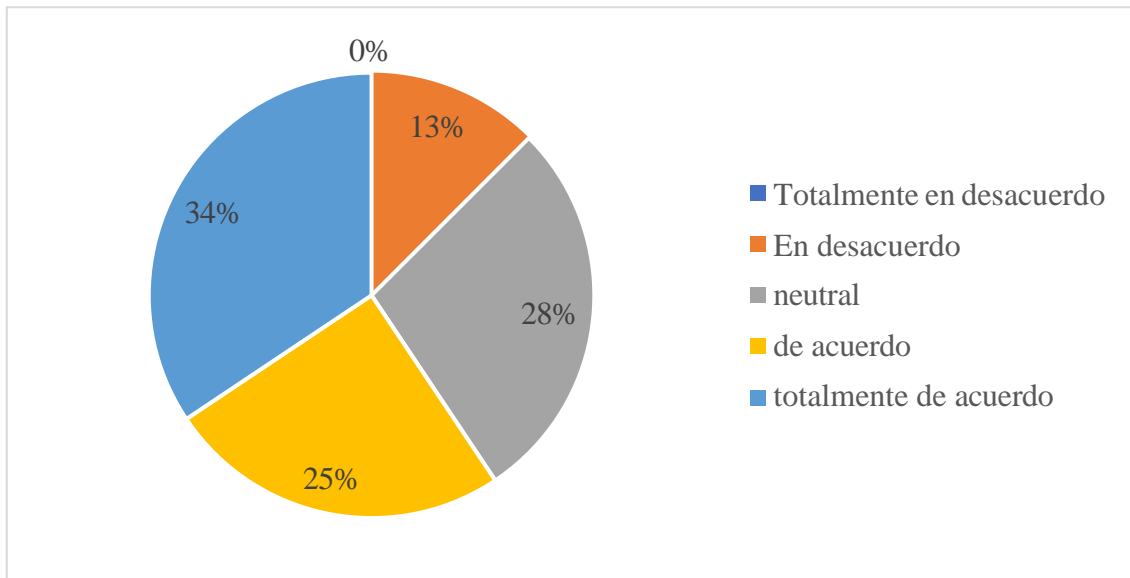
Interpretación:

Según los resultados, el 38% de los encuestados indicó estar de acuerdo con que su trabajo contribuye significativamente al éxito de la empresa. El 37% adoptó una postura neutral y el 25% manifestó estar totalmente de acuerdo. No se registraron respuestas en las categorías de desacuerdo ni totalmente en desacuerdo. Aunque la mayoría percibe que su aporte es valioso, la alta proporción de respuestas neutras sugiere que algunos trabajadores no logran visualizar con claridad el impacto de sus funciones dentro de los logros organizacionales.

4. ¿El ambiente en mi área de trabajo es positivo, inclusivo y colaborativo?

Figura 4

Ambiente de trabajo



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

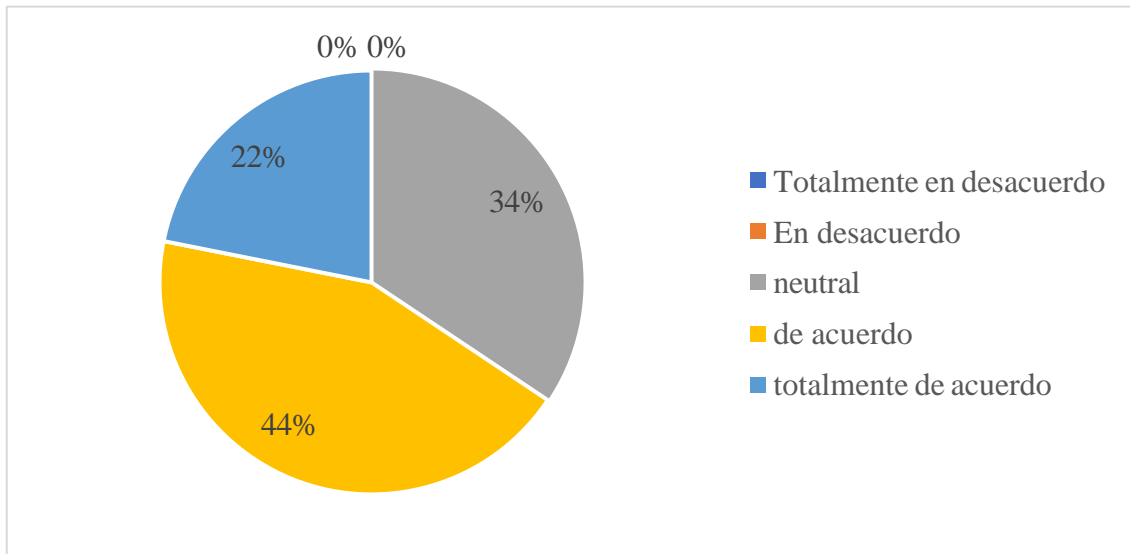
Interpretación:

Según los resultados, el 34% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con que el ambiente en su área de trabajo es positivo, inclusivo y colaborativo. El 28% adoptó una postura neutral y el 25% expresó estar de acuerdo. El 13% indicó estar en desacuerdo, mientras que no se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. Estos datos reflejan que una parte significativa del personal percibe un entorno laboral favorable, aunque la presencia de respuestas neutrales y negativas muestra que aún existen espacios donde se podría mejorar la convivencia y la integración entre compañeros.

5. ¿Los líderes promueven un clima de respeto y equidad entre todos los empleados?

Figura 5

Clima de respeto y equidad



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

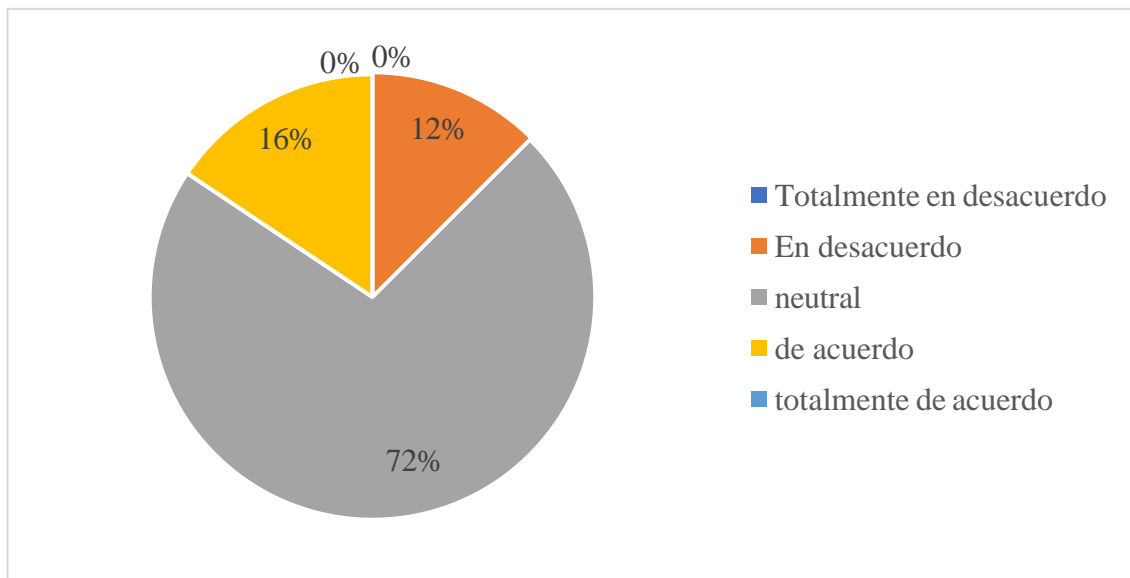
Interpretación:

Según los resultados, el 44% de los encuestados indicó estar de acuerdo con que los líderes promueven un clima de respeto y equidad entre todos los empleados. El 34% adoptó una postura neutral y el 22% manifestó estar totalmente de acuerdo. No se registraron respuestas en las categorías de desacuerdo ni totalmente en desacuerdo. Aunque las respuestas reflejan una valoración positiva hacia el rol de los líderes, la proporción de respuestas neutrales muestra que hay trabajadores que no tienen una percepción clara o directa sobre estas prácticas, lo que podría ser una oportunidad para reforzar acciones visibles de inclusión y trato justo.

6. ¿La empresa fomenta actividades que fortalecen el trabajo en equipo?

Figura 6

Fomento de trabajo en equipo



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

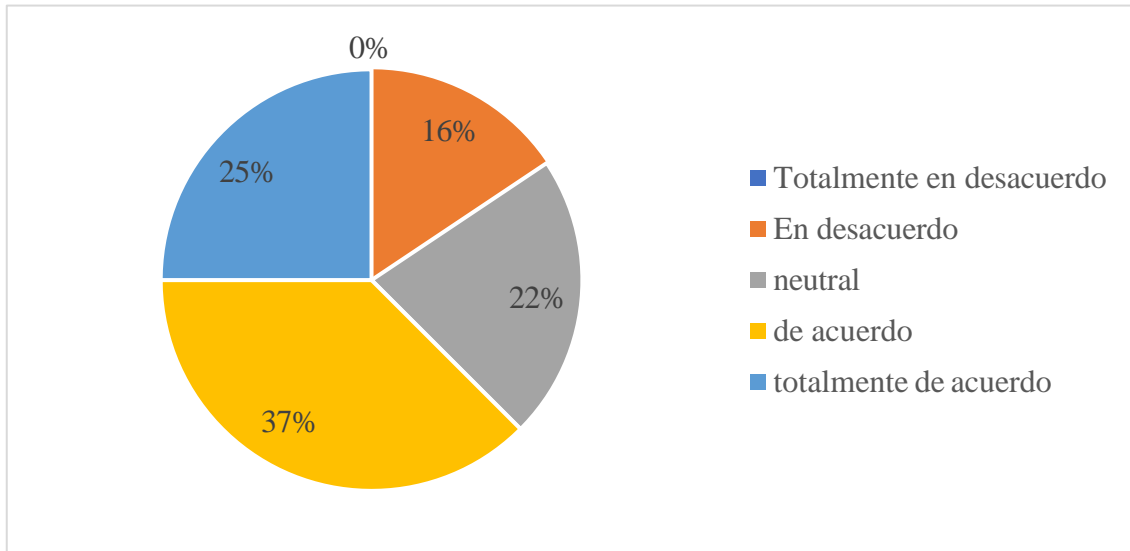
Interpretación:

Los resultados muestran que el 72% de los encuestados respondió de forma neutral ante la afirmación de que la empresa fomenta actividades que fortalecen el trabajo en equipo. El 16% indicó estar de acuerdo y el 12% expresó estar en desacuerdo. No se registraron respuestas en las categorías de totalmente de acuerdo ni totalmente en desacuerdo. La alta proporción de neutralidad sugiere que la mayoría del personal no percibe con claridad acciones específicas que promuevan la colaboración entre áreas o equipos, lo que representa un área pendiente de fortalecer desde la gestión interna.

7. ¿Mi supervisor brinda orientación clara y apoyo cuando lo necesito?

Figura 7

Apoyo de la orientación



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

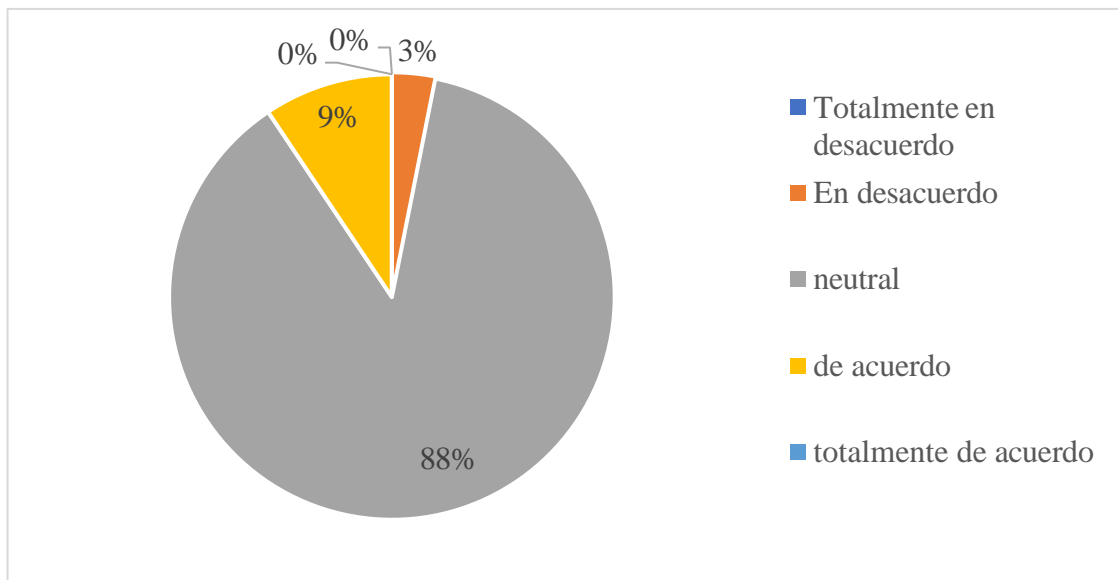
Interpretación:

Según los resultados, el 37% de los encuestados indicó estar de acuerdo con que su supervisor brinda orientación clara y apoyo cuando lo necesita. El 25% manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 22% adoptó una postura neutral. El 16% expresó estar en desacuerdo y no se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. Aunque una parte significativa del personal percibe un acompañamiento adecuado por parte de sus supervisores, las respuestas neutrales y negativas muestran que aún existen casos donde este acompañamiento no es percibido con claridad o consistencia.

8. ¿Recibo reconocimiento oportuno por mis logros y contribuciones?

Figura 8

Reconocimiento



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

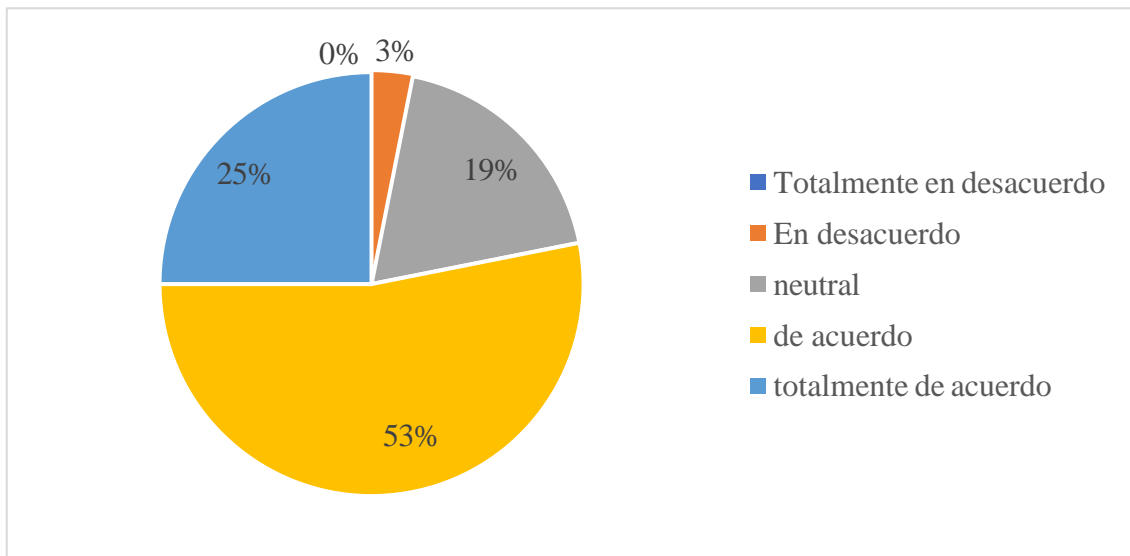
Interpretación:

Los resultados muestran que el 88% de los encuestados adoptó una postura neutral respecto a si reciben reconocimiento oportuno por sus logros y contribuciones. El 9% indicó estar de acuerdo y el 3% manifestó estar en desacuerdo. No se registraron respuestas en las categorías de totalmente de acuerdo ni totalmente en desacuerdo. Esta alta proporción de respuestas neutrales sugiere que los mecanismos de reconocimiento no son suficientemente visibles o claros dentro de la empresa, lo cual puede impactar negativamente en el clima organizacional al afectar la percepción de valoración y justicia entre los colaboradores.

9. ¿La comunicación interna (ej. anuncios, feedback) es transparente y efectiva?

Figura 9

Comunicación interna



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

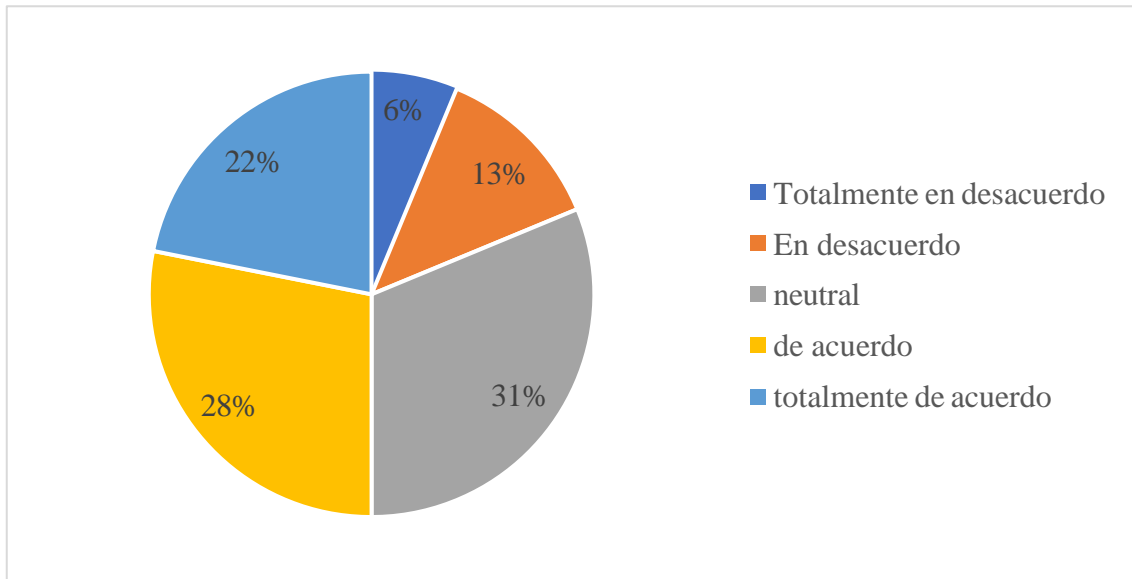
Interpretación:

Los resultados indican que el 53% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con que la comunicación interna en la empresa es transparente y efectiva. El 25% expresó estar totalmente de acuerdo, el 19% adoptó una postura neutral y el 3% indicó estar en desacuerdo. No se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. Las respuestas reflejan una valoración mayoritariamente favorable sobre los canales de comunicación, aunque la presencia de posturas neutrales y negativas señala que aún hay margen para mejorar la consistencia y claridad de los mensajes transmitidos.

10. ¿Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente?

Figura 10

Acceso a herramientas y recursos



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

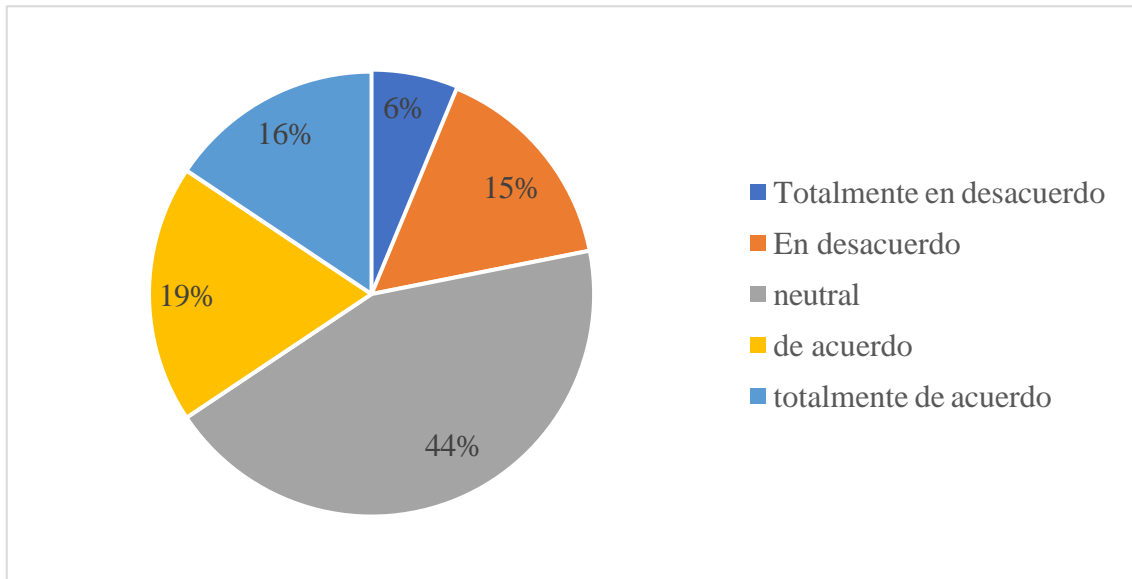
Interpretación:

Los resultados indican que el 31% de los encuestados respondió de forma neutral frente al acceso a herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo. El 28% manifestó estar de acuerdo, el 22% expresó estar totalmente de acuerdo, el 13% indicó estar en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo. Las respuestas muestran una percepción dividida, donde una parte del personal considera que cuenta con los recursos adecuados, mientras que otra no tiene claridad o manifiesta dificultades para desarrollar sus tareas con eficiencia.

11. ¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de crecimiento profesional (ej. capacitaciones, promociones)?

Figura 11

Satisfacción con oportunidades de crecimiento



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

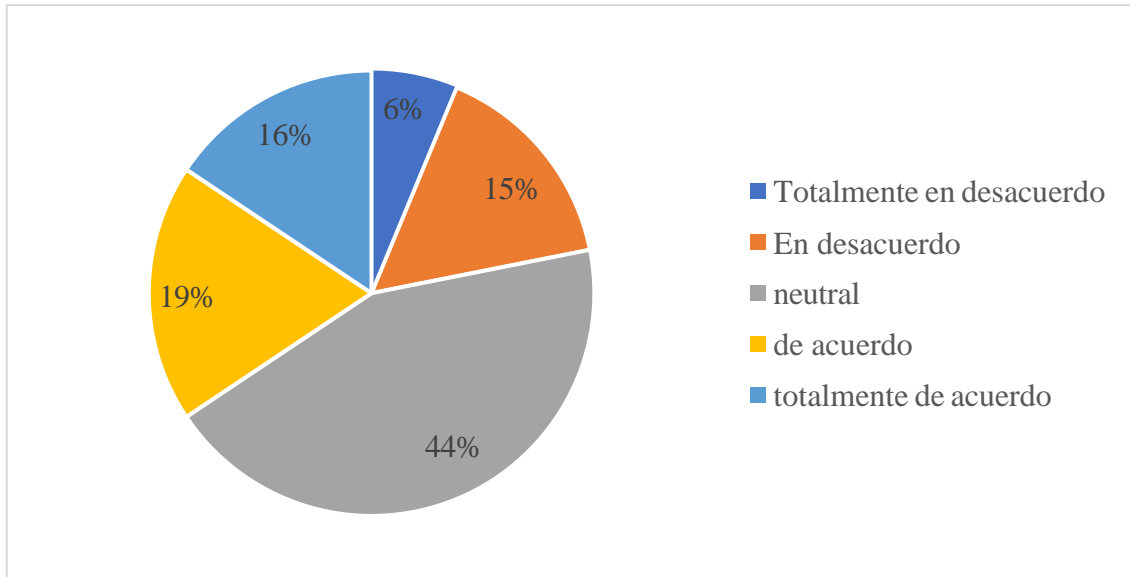
Interpretación:

Según los resultados, el 44% de los encuestados adoptó una postura neutral frente a las oportunidades de crecimiento profesional ofrecidas por la empresa. El 19% indicó estar de acuerdo, el 16% expresó estar totalmente de acuerdo, el 15% manifestó estar en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo. Estos datos reflejan que una parte significativa del personal no tiene claridad sobre las posibilidades de capacitación o promoción interna, lo que puede influir negativamente en el clima organizacional al generar incertidumbre sobre el desarrollo y la proyección profesional dentro de la organización.

12. ¿La empresa se preocupa por el bienestar físico y mental de sus empleados?

Figura 12

Interés por el bienestar



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

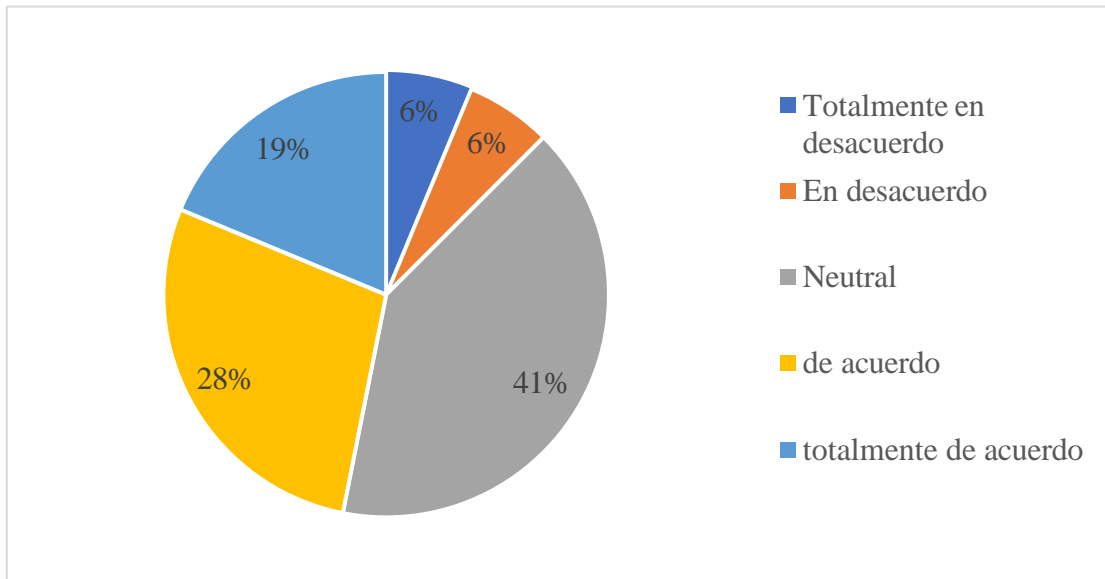
Interpretación:

Los resultados muestran que el 44% de los encuestados respondió de forma neutral respecto a si la empresa se preocupa por el bienestar físico y mental de sus empleados. El 19% indicó estar de acuerdo, el 16% manifestó estar totalmente de acuerdo, el 15% expresó estar en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo. La alta proporción de neutralidad sugiere que muchos trabajadores no identifican acciones concretas enfocadas en el cuidado de su salud y bienestar, lo que representa un área de oportunidad para fortalecer la gestión humana en la organización.

13. ¿Las políticas internas (ej. promociones, sanciones) se aplican con justicia y equidad?

Figura 13

Justicia y equidad en políticas internas



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

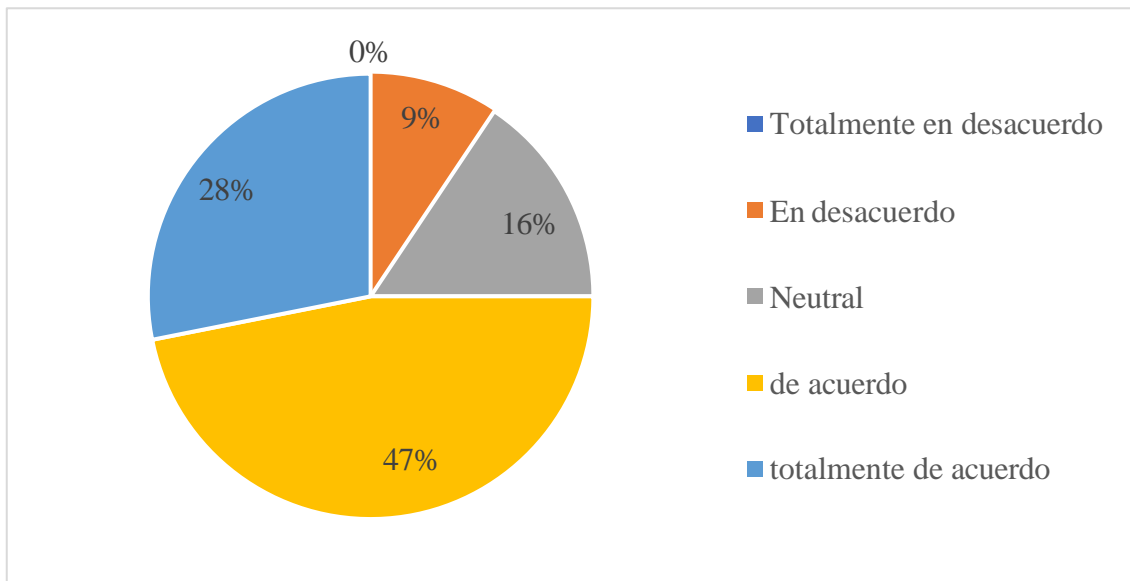
Interpretación:

Según los resultados, el 41% de los encuestados adoptó una postura neutral frente a la aplicación de las políticas internas en la empresa. El 28% indicó estar de acuerdo, el 19% manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 6% expresó estar en desacuerdo y otro 6% totalmente en desacuerdo. La alta proporción de respuestas neutrales revela una falta de claridad o desconocimiento sobre cómo se gestionan internamente procesos como promociones o sanciones, lo cual podría generar dudas sobre la equidad en la toma de decisiones organizacionales.

14. ¿Los beneficios (ej. salud, bonos) son competitivos y adecuados a mis necesidades?

Figura 14

Beneficios competitivos



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

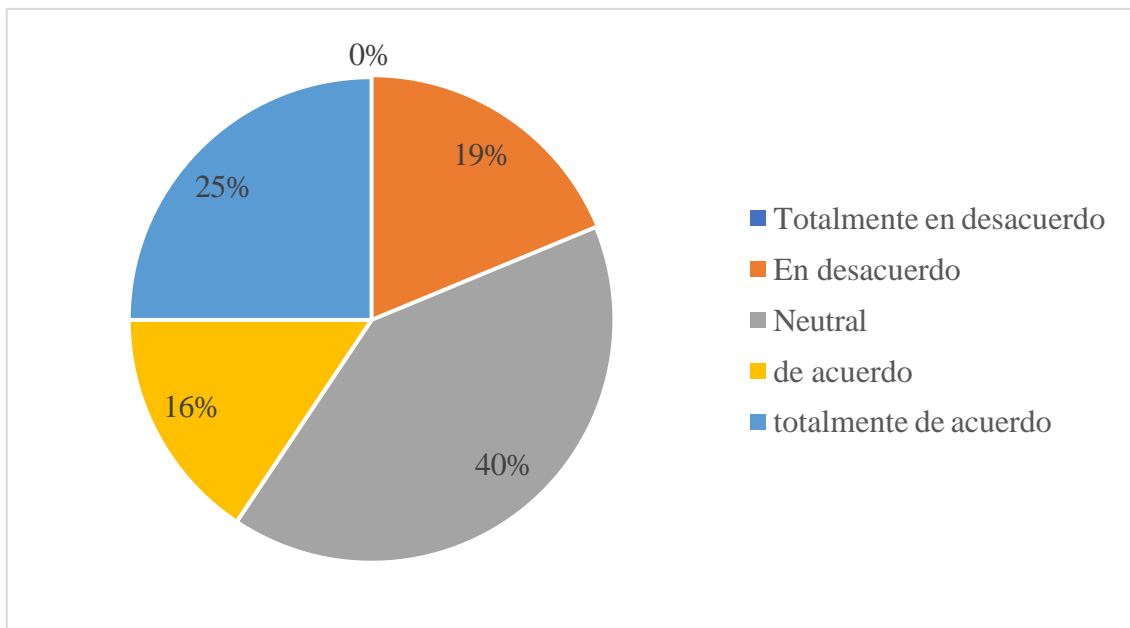
Interpretación:

Según los resultados, el 47% de los encuestados indicó estar de acuerdo con que los beneficios que ofrece la empresa son competitivos y adecuados a sus necesidades. El 28% manifestó estar totalmente de acuerdo, el 16% adoptó una postura neutral y el 9% expresó estar en desacuerdo. No se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. Estos resultados indican que la mayoría percibe positivamente los beneficios ofrecidos, aunque la presencia de opiniones neutrales y algunas críticas sugiere oportunidades para mejorar la percepción y efectividad de estos beneficios dentro del clima organizacional.

15. ¿El equilibrio entre mi vida personal y laboral es respetado por la empresa?

Figura 15

Equilibrio entre vida personal y laboral



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación:

La percepción de los trabajadores sobre el respeto al equilibrio entre la vida personal y laboral presenta opiniones diversas. El 40% adoptó una postura neutral, lo que puede reflejar incertidumbre o experiencias variables. El 25% manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 16% indicó estar de acuerdo. El 19% expresó estar en desacuerdo y no se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. Estos resultados sugieren que, si bien algunos empleados consideran que se respeta este equilibrio, existe también una proporción que no lo percibe con claridad o presenta inconformidad.

Análisis de las encuestas

Los resultados muestran que muchos trabajadores perciben aspectos positivos dentro de la organización, especialmente en lo relacionado con la disponibilidad de herramientas, la comunicación interna y algunos beneficios laborales. Sin embargo, también se evidencia un número significativo de respuestas neutras en temas como el reconocimiento, el trabajo en equipo y el bienestar emocional, lo cual sugiere que no todos los colaboradores logran identificar acciones claras por parte de la empresa en esos aspectos.

En otros temas como la equidad en las políticas internas, el crecimiento profesional y el equilibrio entre vida personal y laboral, las percepciones son variadas. Mientras algunos consideran que estos elementos se cumplen, otros manifiestan desacuerdo o incertidumbre. Esto indica que las experiencias no son homogéneas y que la empresa podría reforzar ciertas acciones para garantizar que los procesos se apliquen de forma más visible y equitativa.

En general, la presencia constante de respuestas neutrales revela que una parte del personal no tiene claridad sobre algunas políticas o beneficios. Esto puede deberse a una comunicación interna poco efectiva o a una participación limitada en los procesos institucionales. Fortalecer el acompañamiento, el reconocimiento y el diálogo continuo podría mejorar la percepción del entorno laboral y generar mayor compromiso en el equipo.

4.1.5 Discusión

Los resultados obtenidos reflejan una percepción general que combina elementos positivos con áreas que aún requieren fortalecimiento dentro del clima organizacional de

Agrorgsa S.A. Algunos aspectos, como el ambiente laboral, la percepción de respeto, la orientación por parte de los supervisores y la comunicación interna, mostraron resultados favorables, indicando un esfuerzo por mantener un entorno adecuado. Sin embargo, no todos los trabajadores perciben estas condiciones de forma homogénea, lo que puede generar experiencias dispares en diferentes niveles jerárquicos y áreas de trabajo.

Tal como señalan Iglesias et al. (2020), en su trabajo “Estudios de clima organizacional: revisión integrativa”, la gestión efectiva del clima laboral requiere que las prácticas organizacionales sean estables, visibles y coherentes para asegurar experiencias similares en toda la organización.

Por otro lado, se identificaron debilidades claras relacionadas con el trabajo en equipo, el reconocimiento oportuno, el acceso a oportunidades de crecimiento y la preocupación por el bienestar de los empleados. Ruiz et. al. (2023), en su estudio “La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso”, explican que la ausencia de mecanismos estructurados de reconocimiento y desarrollo profesional puede afectar negativamente el clima organizacional al disminuir la motivación y el compromiso. La alta proporción de respuestas neutras en estos aspectos refleja una falta de conexión o desconocimiento sobre las acciones institucionales implementadas.

En relación con los beneficios laborales, el equilibrio entre la vida personal y laboral y la aplicación justa de políticas internas, las respuestas mostraron percepciones mixtas. Díaz et al. (2023), en el artículo “Satisfacción laboral: algunas consideraciones”, indican que un clima organizacional saludable depende tanto de las condiciones contractuales como del trato percibido en el día a día. Cuando estos factores no son

percibidos como equitativos o adecuados, pueden generarse sentimientos de desmotivación que impactan en la estabilidad y el rendimiento del equipo de trabajo.

Cabe destacar que, de acuerdo con la entrevista al Gerente General de Agrorgsa S.A., la empresa ha implementado acciones concretas como programas de comunicación interna mejorada, espacios de diálogo intercultural y un comité de bienestar laboral enfocado en la salud física y mental. También se ha priorizado el liderazgo transformacional y se han establecido indicadores clave para evaluar la satisfacción laboral, como la rotación de personal y la participación en programas internos. Sin embargo, el propio gerente reconoció que uno de los principales desafíos ha sido la resistencia al cambio por parte de algunos empleados, lo que coincide con la percepción fragmentada identificada en los resultados de la encuesta.

Este contraste entre las acciones implementadas y la percepción de los trabajadores pone en evidencia la necesidad de reforzar los canales de comunicación, dar mayor visibilidad a las estrategias en marcha y acompañar más de cerca a los equipos en el proceso de adaptación a nuevas dinámicas organizacionales.

4.2 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRORGSA S.A.

El nivel de satisfacción laboral es un indicador fundamental para entender el bienestar, compromiso y desempeño de los trabajadores dentro de una organización. En Agrorgsa S.A., contar con empleados satisfechos contribuye directamente a la productividad y a la permanencia del talento, aspectos cruciales para la competitividad en el sector agroindustrial.

4.2.1 Herramienta utilizada para el OE 2, Encuesta.

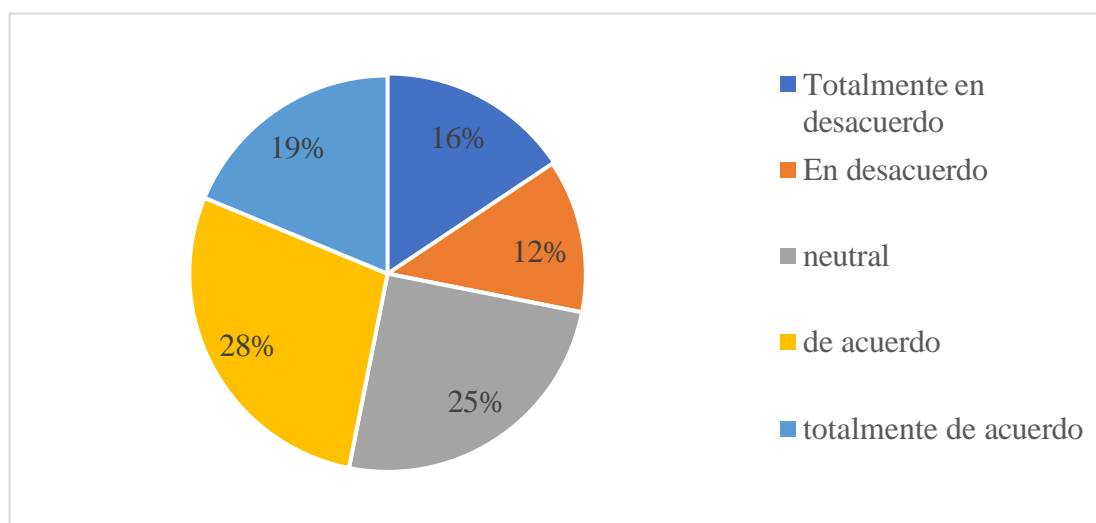
La encuesta es una herramienta sumamente útil empleada a los colaboradores de la empresa en estudio, con el objetivo de responder al segundo objetivo específico planteado que consiste en identificar los factores del clima organizacional que inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores y empleados de la empresa Agrorgsa S.A.

4.2.2 Encuesta realizada al todo el personal que conforma la empresa Agrorgsa S.A.

1. ¿Los objetivos estratégicos de la empresa me son comunicados con claridad?

Figura 16

Comunicación



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación:

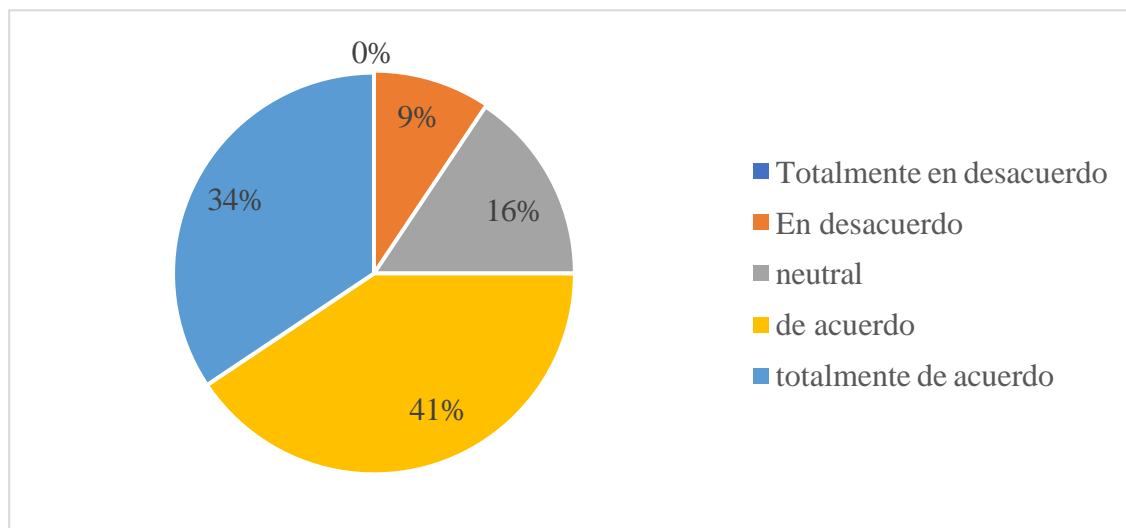
Según los resultados de la encuesta, el 28% de los encuestados indicó estar de

acuerdo con que los objetivos estratégicos son comunicados con claridad. El 25% se mostró neutral, lo que podría reflejar desconocimiento o falta de interés. El 19% manifestó estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 16% respondió estar totalmente en desacuerdo y el 12% en desacuerdo. Aunque una parte del personal percibe positivamente la comunicación, la presencia de respuestas neutrales y negativas señala que es necesario reforzar los mecanismos para asegurar que todos comprendan los objetivos institucionales.

2. ¿Los valores organizacionales (ej. respeto, innovación) se practican diariamente en mi área?

Figura 17

Valores organizacionales



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

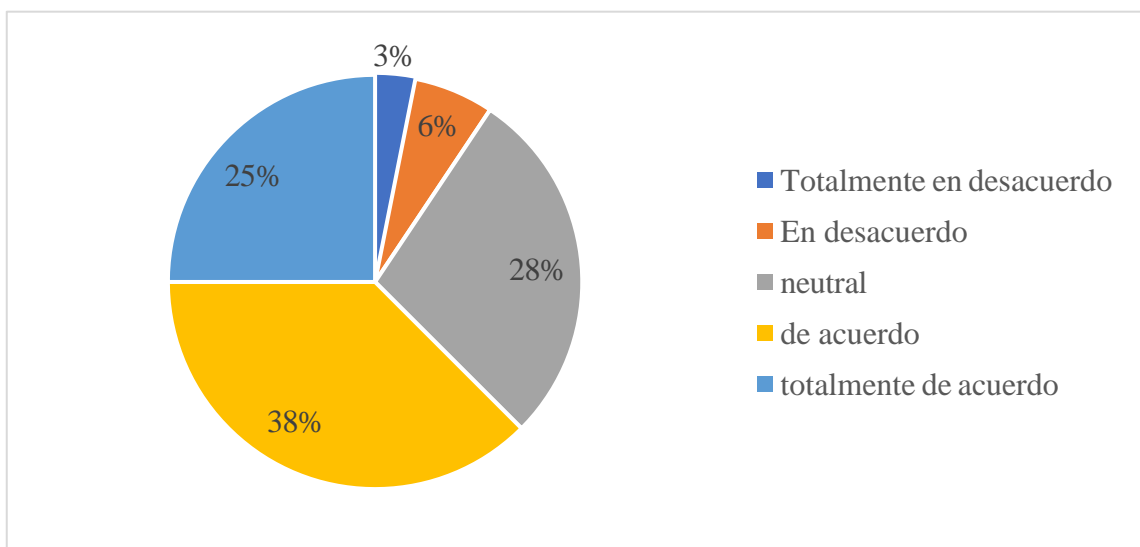
Interpretación:

De acuerdo con las respuestas obtenidas, el 41% indicó estar de acuerdo con que los valores organizacionales son compartidos dentro de la empresa. El 34% señaló estar totalmente de acuerdo, lo cual refleja una percepción positiva sobre la cultura interna. El 16% optó por una postura neutral, posiblemente por falta de claridad o vinculación con estos valores. El 9% expresó estar en desacuerdo y no se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. Aunque el nivel de aprobación es alto, el grupo neutral y el que manifestó desacuerdo evidencian la necesidad de reforzar los principios institucionales de forma más clara y constante.

3. ¿Mi supervisor inmediato facilita un ambiente de trabajo motivador y colaborativo?

Figura 18

Ambiente de trabajo



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

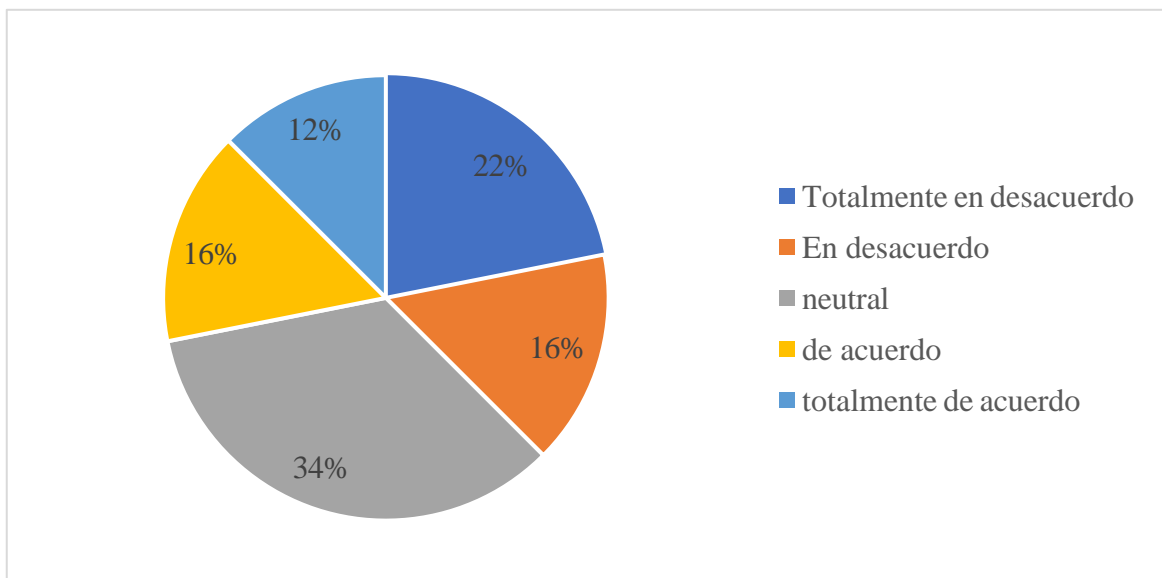
Interpretación:

La encuesta muestra que el 38% de los participantes indicó estar de acuerdo con que el ambiente de trabajo en la empresa es adecuado. El 28% eligió una postura neutral, lo que puede sugerir falta de percepción clara o indiferencia frente a este aspecto. El 25% manifestó estar totalmente de acuerdo, reforzando una visión favorable. El 6% señaló estar en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo. Aunque hay una percepción positiva, los niveles de neutralidad y desacuerdo indican que el entorno laboral aún puede ser mejorado desde la experiencia del trabajador.

4. ¿Recibo retroalimentación útil sobre mi desempeño al menos una vez al mes?

Figura 19

Retroalimentación



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

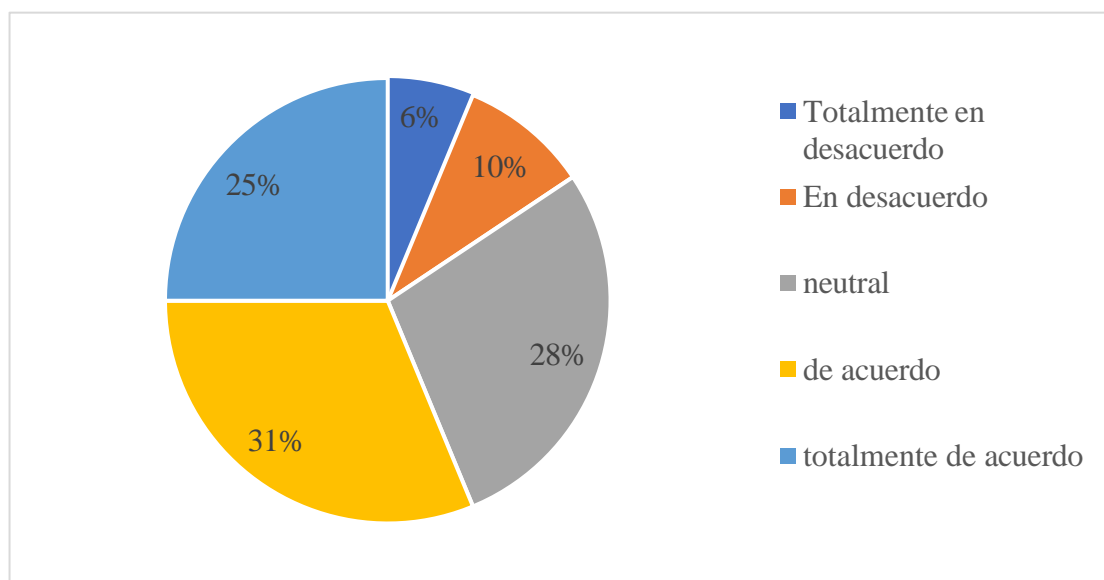
Interpretación:

La población encuestada refleja posturas divididas. El 34% respondió de forma neutral, lo que puede señalar desconocimiento sobre los procesos de retroalimentación o falta de regularidad en su aplicación. El 22% indicó estar totalmente en desacuerdo, mostrando una percepción negativa sobre la existencia o efectividad de este mecanismo. El 16% manifestó estar en desacuerdo y otro 16% expresó estar de acuerdo. Solo el 12% señaló estar totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian una debilidad en la comunicación de retroalimentación, lo cual limita el desarrollo profesional y la mejora continua del personal.

5. ¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación relevantes para mi crecimiento laboral?

Figura 20

Oportunidades de capacitación



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

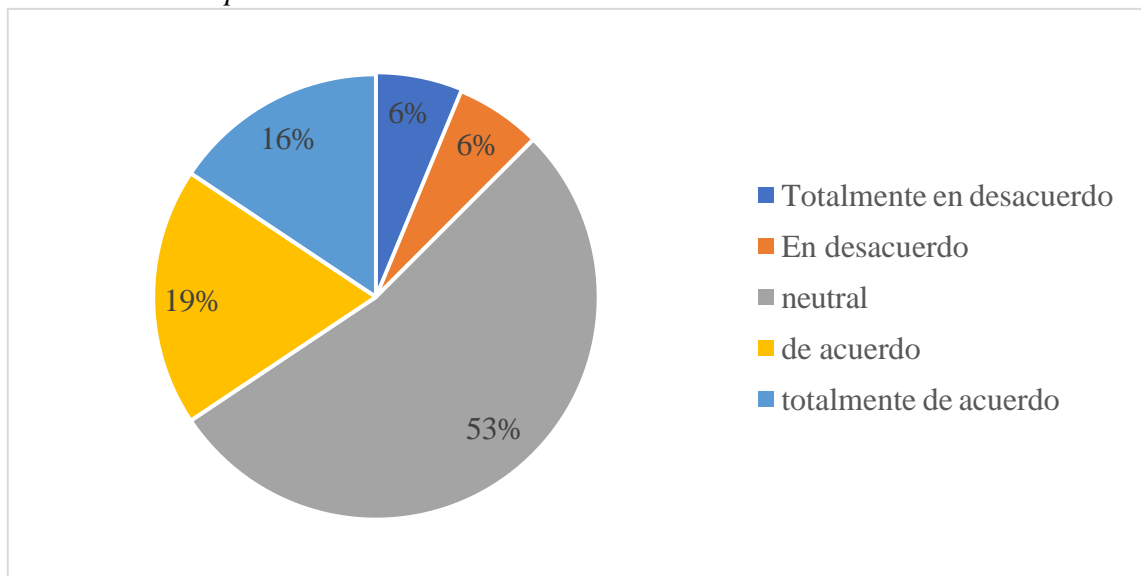
Interpretación:

Los datos muestran que el 31% de los encuestados está de acuerdo con que existen oportunidades de capacitación en la empresa. El 28% optó por una respuesta neutral, lo que puede interpretarse como desconocimiento o falta de participación en estos espacios. El 25% manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 10% indicó estar en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo. Las respuestas reflejan una valoración positiva, aunque el nivel de neutralidad sugiere que la empresa debe reforzar la difusión y accesibilidad de los procesos formativos para lograr mayor participación y claridad en su existencia.

6. ¿Existen posibilidades reales de promoción dentro de la empresa?

Figura 21

Posibilidades de promoción



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación:

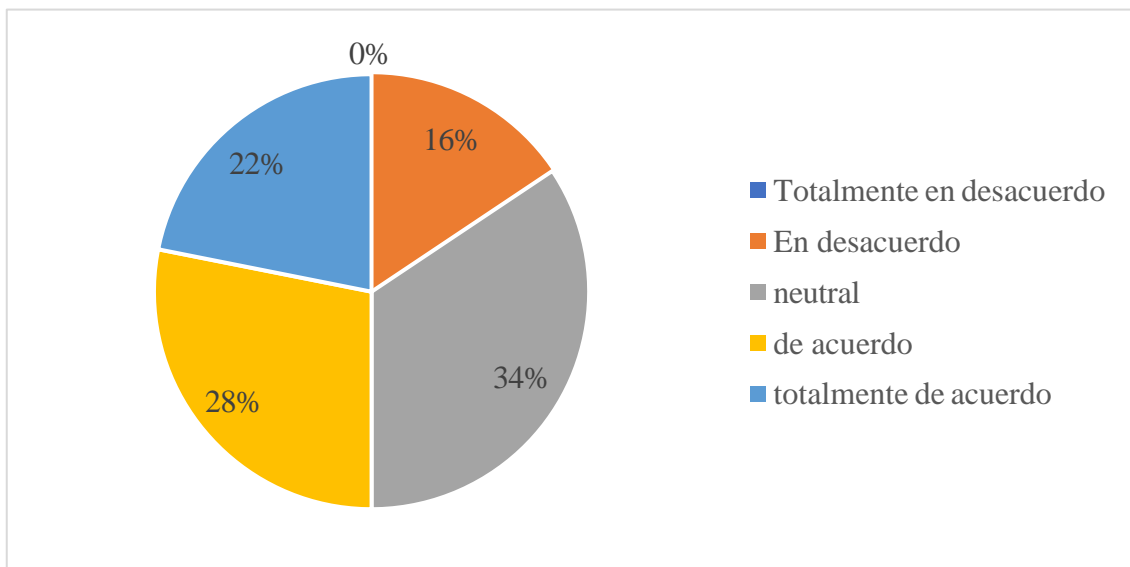
Los resultados indican que el 53% de los encuestados respondió de forma neutral

ante la existencia de posibilidades de promoción en la empresa, lo que puede reflejar desconocimiento, falta de experiencias previas o poca claridad en los procesos internos. El 19% expresó estar de acuerdo, mientras que el 16% manifestó estar totalmente de acuerdo. El 6% señaló estar en desacuerdo y otro 6% totalmente en desacuerdo. La alta proporción de respuestas neutras sugiere la necesidad de comunicar de manera más clara las oportunidades de ascenso y los criterios para acceder a ellas.

7. ¿Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente?

Figura 22

Acceso a herramientas



Nota. Encuesta a trabajadores de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación:

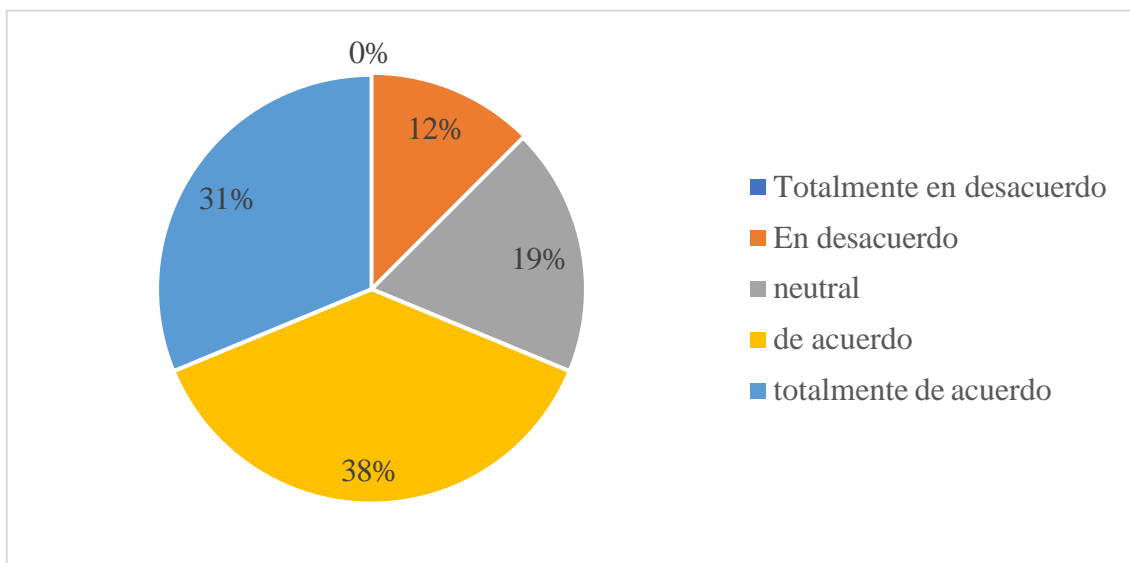
Los datos muestran que el 34% de los encuestados optó por una respuesta neutral respecto al acceso a herramientas necesarias para cumplir con sus funciones. El 28%

indicó estar de acuerdo y el 22% expresó estar totalmente de acuerdo. Un 16% manifestó estar en desacuerdo, mientras que no se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. La alta proporción de respuestas neutrales sugiere que existe incertidumbre o variabilidad en la disponibilidad de recursos, lo cual puede afectar la percepción de equidad y eficiencia operativa dentro de la empresa.

8. ¿Mi salario y beneficios (bonos, seguros, etc.) son competitivos frente a otras empresas del sector?

Figura 23

Salarios y beneficios



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación:

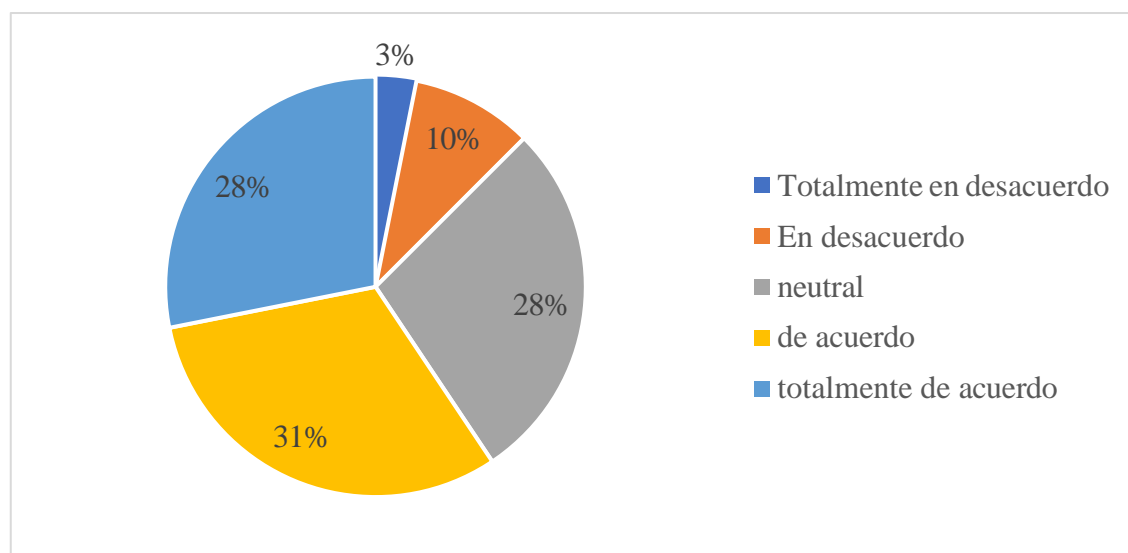
Con base en los datos recopilados, el 38% de los encuestados indicó estar de acuerdo con los salarios y beneficios que ofrece la empresa. El 31% manifestó estar totalmente de acuerdo. El 19% adoptó una postura neutral, lo que puede estar relacionado

con desconocimiento o falta de claridad sobre los beneficios disponibles. El 12% respondió estar en desacuerdo y no se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. Estos resultados muestran distintas percepciones que deben ser consideradas en futuras revisiones de las políticas de compensación.

9. ¿En mi equipo se fomenta la igualdad de trato sin discriminación por género, edad u origen?

Figura 24

Igualdad de trato



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación

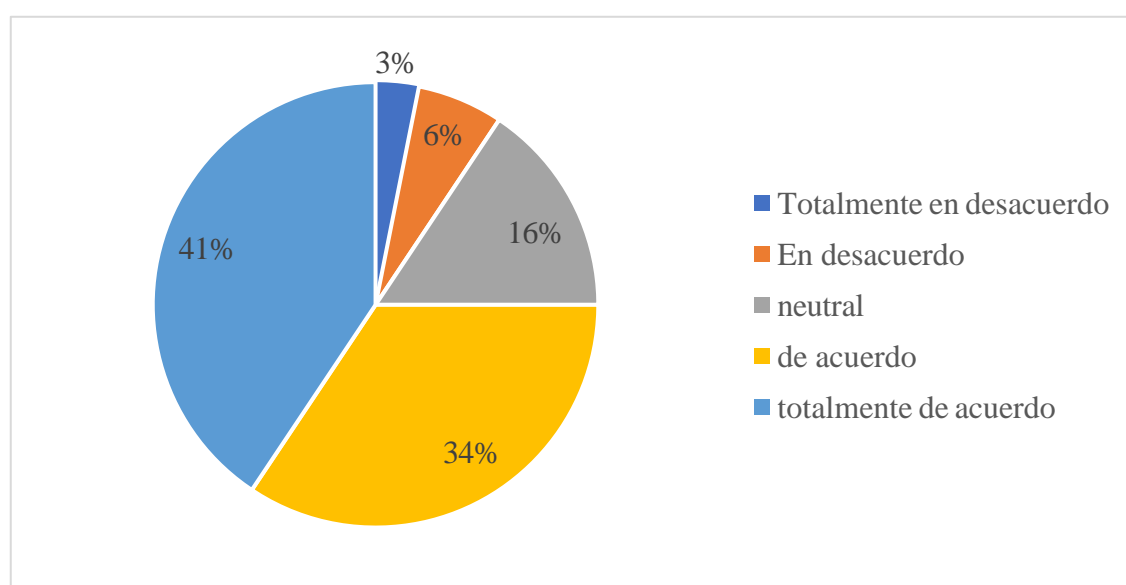
La población encuestada expresó distintas posturas frente a la igualdad de trato en la empresa. El 31% señaló estar de acuerdo, mientras que el 28% manifestó estar totalmente de acuerdo. Otro 28% adoptó una postura neutral, lo cual puede estar relacionado con experiencias personales ambiguas o desconocimiento del tema. El 10%

indicó estar en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo. Estos resultados muestran que, aunque una parte del personal percibe condiciones equitativas, también existe un grupo significativo que no lo tiene claro o discrepa.

10. ¿Mis compañeros y yo trabajamos en un clima de respeto y apoyo mutuo?

Figura 25

Clima de respeto y apoyo



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación:

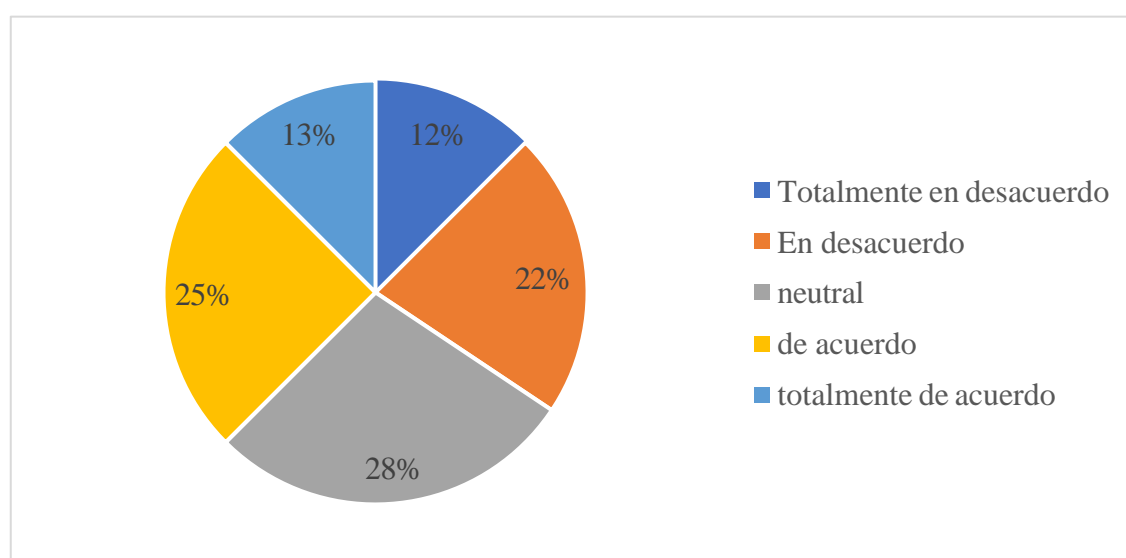
Según los resultados de la encuesta, el 41% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con que existe un clima de respeto y apoyo en la empresa. El 34% indicó estar de acuerdo. El 16% respondió de forma neutral, lo cual podría estar relacionado con experiencias mixtas o falta de interacción directa con situaciones que reflejen este aspecto. El 6% expresó estar en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo. Aunque las respuestas reflejan una percepción favorable, los niveles de

neutralidad y desacuerdo deben considerarse en la evaluación interna del ambiente laboral.

11. ¿Las políticas de horarios y flexibilidad me permiten equilibrar mi vida personal y laboral?

Figura 26

Flexibilidad



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación:

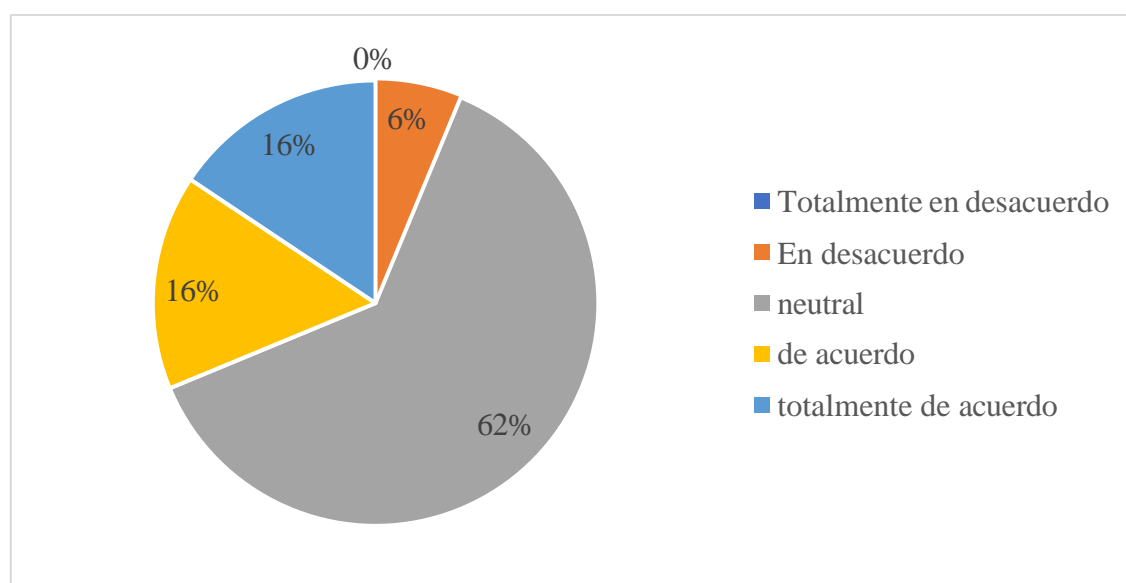
La encuesta refleja que el 28% del personal adoptó una postura neutral frente a la flexibilidad que ofrece la empresa. El 25% indicó estar de acuerdo y el 22% manifestó estar en desacuerdo. El 13% respondió estar totalmente de acuerdo, mientras que el 12% expresó estar totalmente en desacuerdo. Las respuestas están distribuidas de forma bastante equilibrada, lo que evidencia percepciones diversas en torno a este aspecto. La

empresa podría revisar sus políticas internas para asegurar que la flexibilidad sea comprendida y aplicada de manera más clara y equitativa.

12. ¿Recomendaría Agrorgsa S.A. como un buen lugar para trabajar?

Figura 27

Recomendación de la empresa



Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Interpretación

Los resultados muestran que el 62% de los encuestados respondió de manera neutral ante la posibilidad de recomendar la empresa como un buen lugar para trabajar. El 16% indicó estar de acuerdo y otro 16% manifestó estar totalmente de acuerdo. El 6% expresó estar en desacuerdo, y no se registraron respuestas en la categoría de totalmente en desacuerdo. La alta proporción de respuestas neutras sugiere que muchos trabajadores no tienen una opinión definida o prefieren no comprometerse con una recomendación

directa. Este aspecto puede ser una señal para revisar factores que influyen en la percepción general del ambiente laboral.

Análisis de la encuesta

Los resultados de las encuestas reflejan que la satisfacción laboral en Agrorgsa S.A. es percibido de forma variada por los trabajadores. Algunos aspectos como la comunicación, el respeto y los valores institucionales son reconocidos por una parte del personal, mientras que otros no tienen una opinión definida o no perciben con claridad estos elementos dentro del entorno laboral.

En temas como la retroalimentación, la capacitación y las oportunidades de crecimiento, muchas respuestas reflejan neutralidad o desconocimiento, lo cual podría estar relacionado con la falta de acceso, poca difusión o ausencia de experiencias directas. Esta situación sugiere que no todos los trabajadores se sienten incluidos o considerados en los procesos internos que deberían fomentar su desarrollo profesional.

En general, las percepciones recopiladas permiten identificar que, si bien existen condiciones favorables en algunos casos, también hay aspectos que requieren ser reforzados para lograr un clima laboral más coherente, equitativo y participativo. Es necesario trabajar en la comunicación interna, el reconocimiento del personal y el fortalecimiento de los canales que permitan una experiencia laboral más positiva y compartida entre todos.

4.2.3 Discusión

Los resultados de la encuesta indican que existe una percepción variada entre los empleados sobre aspectos fundamentales como la claridad en la comunicación de los objetivos, la retroalimentación, la capacitación, las oportunidades de promoción y la

equidad. Aunque en algunos ítems se evidencian respuestas positivas, la presencia de una proporción considerable de respuestas neutras o negativas revela que muchos trabajadores no perciben con claridad las estrategias implementadas por la empresa para mejorar su clima laboral.

Esta situación coincide con lo expuesto por García (2022) en el artículo “Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales”, donde se enfatiza la importancia de la comunicación efectiva y la gestión del cambio para lograr una aceptación adecuada de nuevas prácticas. Cuando los canales de información no son claros o no se promueve una retroalimentación constante, los empleados pueden sentirse excluidos de los procesos, lo que afecta directamente su satisfacción laboral.

Asimismo, la resistencia al cambio, que puede estar implícita en la neutralidad de muchas respuestas, es tratada por Pineda et al. (2020) en “Desempeño laboral: revisión literaria”, donde se señala que un liderazgo coherente y el uso adecuado de incentivos son determinantes para facilitar la transición hacia nuevas dinámicas organizacionales. En este sentido, la falta de claridad sobre oportunidades de desarrollo también es mencionada como un factor crítico por Hernández y Durán (2022) en “Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos”, ya que afecta la percepción de permanencia y crecimiento dentro de la empresa.

Por otro lado, el nivel de satisfacción reportado en cuanto al ambiente de trabajo y la práctica de valores organizacionales refleja que existe una base favorable en la cultura interna, aunque no completamente consolidada. La falta de retroalimentación útil, la ambigüedad en la percepción de equidad y la limitada claridad sobre las oportunidades

de capacitación y promoción, exigen mayor atención por parte del área de gestión humana.

Finalmente, investigaciones como las de Agudelo y Escobar (2022), en “Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia”, y Andino y Palacios (2023), en “La aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa”, respaldan que un clima organizacional favorable es un factor determinante en la productividad y el compromiso de los empleados. En ese sentido, los resultados obtenidos evidencian la necesidad de fortalecer la comunicación, reforzar las políticas inclusivas y promover procesos participativos que generen una experiencia laboral más satisfactoria para todos los colaboradores de Agrorgsa S.A.

4.3 RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRORGSA S.A.

El clima organizacional tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados, ya que influye en aspectos tanto materiales como emocionales del ambiente de trabajo. Para comprender esta relación en Agrorgsa S.A., se analizó la percepción del personal respecto a diversos factores clave del clima organizacional y su influencia directa en el bienestar, compromiso y desempeño laboral.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal, los cuales reflejan la opinión sobre indicadores esenciales del clima organizacional y su posible relación con la satisfacción laboral:

Tabla 8*Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en Agrorgsa S.A.*

Indicador clave	% Positivo (De acuerdo + Totalmente de acuerdo)	Interpretación
Comunicación clara de los objetivos estratégicos	47%	Cerca de la mitad de los trabajadores comprende y se identifica con los objetivos institucionales, lo que puede favorecer la alineación y compromiso.
Práctica diaria de valores organizacionales	75%	La mayoría reconoce que los valores como respeto y honestidad se viven en el ambiente laboral, fortaleciendo la cultura organizacional.
Ambiente motivador y colaborativo facilitado por supervisores	63%	Un ambiente colaborativo y motivador propiciado por los supervisores mejora la experiencia laboral y la satisfacción del trabajador.
Retroalimentación útil sobre desempeño	29%	Solo un porcentaje bajo recibe retroalimentación constante, lo que puede limitar el desarrollo profesional y la percepción de apoyo.
Oportunidades de capacitación relevantes	56%	La mayoría considera que existen capacitaciones, aspecto positivo para la motivación y el crecimiento laboral.
Posibilidades reales de promoción	35%	Una minoría percibe que existen oportunidades claras de ascenso, lo que puede afectar la motivación a largo plazo.
Acceso a	50%	La mitad del personal cuenta con los

herramientas y recursos necesarios		recursos adecuados, factor importante para la eficiencia y satisfacción.
Igualdad de trato en el equipo	59%	La percepción mayoritaria es que no existe discriminación, lo cual contribuye a un clima justo y respetuoso.
Clima de respeto y apoyo mutuo entre compañeros	75%	La mayoría reconoce un ambiente de respeto y apoyo, lo que fortalece el sentido de pertenencia y la satisfacción.
Políticas de horarios y flexibilidad para equilibrar vida personal y laboral	38%	La baja percepción positiva en este aspecto indica que la flexibilidad laboral es un área a mejorar para favorecer el balance personal-laboral.

Nota. Encuestas al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

4.3.1 Análisis de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

Los datos evidencian que aspectos como la comunicación clara, la práctica de valores organizacionales, un ambiente motivador impulsado por los supervisores, y el clima de respeto y apoyo mutuo son percibidos positivamente por una gran parte del personal. Estos factores contribuyen de manera significativa a la satisfacción laboral, ya que fomentan un entorno donde los empleados se sienten valorados y respaldados en su trabajo.

Sin embargo, se identifican áreas críticas con menor percepción positiva, como la retroalimentación frecuente, las posibilidades de promoción y la flexibilidad en horarios. La falta de retroalimentación y claridad sobre el crecimiento profesional puede generar

incertidumbre y afectar negativamente la motivación. De igual forma, las limitaciones en la flexibilidad para equilibrar la vida personal y laboral pueden repercutir en la percepción general de bienestar y satisfacción.

En síntesis, la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en Agrorgsa S.A. es evidente: un clima saludable, caracterizado por una comunicación efectiva, valores compartidos y un ambiente de respeto, fortalece la satisfacción y compromiso de los trabajadores. Por el contrario, las debilidades en retroalimentación, desarrollo profesional y flexibilidad representan retos que la empresa debe abordar para mejorar la experiencia laboral y, por ende, el desempeño organizacional.

4.3.2 Discusión

Los resultados de la encuesta en Agrorgsa S.A. muestran que factores como la comunicación clara de los objetivos estratégicos, la práctica diaria de valores organizacionales y un ambiente motivador facilitado por los supervisores contribuyen positivamente a la satisfacción laboral. Esto concuerda con Iglesias et. al. (2020) en “Estudios de clima organizacional: revisión integrativa”, quienes destacan que la comunicación efectiva y una cultura organizacional sólida son pilares para un clima laboral favorable.

Asimismo, la percepción mayoritaria de un clima de respeto y apoyo mutuo fortalece el sentido de pertenencia, elemento clave para la motivación y el desempeño, tal como señalan Bohórquez et al. (2020) en “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”. Estas relaciones interpersonales positivas fomentan el compromiso y bienestar dentro del equipo de trabajo.

Por otro lado, aspectos como la escasa retroalimentación constante, las limitadas oportunidades de promoción y la baja flexibilidad para equilibrar la vida personal y laboral son debilidades que afectan la satisfacción de los trabajadores. Ruiz et. al. (2024), en “Integración de Happiness Management y Teoría de la Autodeterminación en el contexto laboral”, resaltan la importancia de la retroalimentación para mantener la motivación intrínseca, mientras que García (2022), en “Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales”, subraya que la falta de oportunidades y flexibilidad puede disminuir el compromiso y bienestar general.

En consecuencia, la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en Agrorgsa S.A. es evidente, mostrando que un entorno de comunicación clara, valores compartidos y respeto promueve una mayor satisfacción. No obstante, la empresa debe priorizar la mejora en retroalimentación, desarrollo profesional y conciliación laboral para optimizar el bienestar y desempeño de sus colaboradores, tal como enfatizan Andino y Palacios (2023) en “La aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa”.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

*El éxito es la suma de pequeños esfuerzos
repetidos día tras día.*

Robert Collier

CONCLUSIONES

El diagnóstico evidenció fortalezas en la comunicación interna, el ambiente laboral y el compromiso de los supervisores para mantener condiciones adecuadas. Sin embargo, se detectaron áreas que requieren atención, tales como el reconocimiento oportuno, el fomento del trabajo en equipo y la equidad en la asignación de recursos y oportunidades, factores que impactan en la percepción del clima organizacional y generan experiencias diversas entre empleados de diferentes niveles y áreas.

El análisis del nivel de satisfacción laboral mostró que un grupo significativo de empleados manifiesta conformidad con los valores institucionales, respeto en el ambiente de trabajo y oportunidades de capacitación. No obstante, existen percepciones neutrales o negativas en aspectos como la retroalimentación frecuente, la promoción interna y el equilibrio vida laboral-personal, lo que refleja una brecha entre las políticas institucionales y la vivencia cotidiana de los trabajadores.

Se confirmó la relación estrecha entre clima organizacional y satisfacción laboral, donde la comunicación efectiva, el liderazgo participativo, el reconocimiento y las condiciones laborales influyen directamente en la motivación, compromiso y desempeño. Las percepciones negativas o indiferentes sobre aspectos del clima laboral contribuyen a la insatisfacción y pueden derivar en mayor rotación y menor productividad, evidenciando la necesidad de un enfoque integral para mejorar ambos factores.

RECOMENDACIONES

Es fundamental fortalecer el clima organizacional mediante mecanismos claros y periódicos de reconocimiento, promover el trabajo colaborativo y garantizar procesos justos de evaluación. La comunicación interna debe optimizarse para que la información sea accesible y transparente en todos los niveles jerárquicos, favoreciendo la confianza y la participación activa.

Incrementar la frecuencia y calidad de la retroalimentación hacia los empleados, ampliar las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, y fomentar un equilibrio saludable entre vida laboral y personal a través de políticas flexibles, resultan esenciales para elevar la satisfacción laboral. Estos aspectos deben ser objeto de seguimiento constante para garantizar su efectividad.

Desarrollar un plan integral que vincule la mejora del clima organizacional con el aumento de la satisfacción laboral, priorizando el liderazgo participativo, la comunicación bidireccional efectiva y una cultura basada en el respeto, la equidad y el reconocimiento. La realización de evaluaciones periódicas permitirá identificar áreas de mejora y responder oportunamente a las necesidades del personal, asegurando un entorno laboral motivador y productivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 122-136.
- Andino, R., & Palacios, D. (2023). Investigación parLa aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Researc*, 3(3), 52 - 75.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/73>
- Arrés, B. (2020). *La importancia del clima laboral y de su medida en el mundo*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/37754/TFG%20-%20Arres%2C%20Benoit.pdf?sequence=1>
- Asamblea Nacional. (2011). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Bálcazar, G., Zuno, J., Granillo, R., Rodríguez, J., Muñoz, Y., & Pacheco, J. (2023). Administración Estratégica. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*. <https://doi.org/10.29057/escs.v10i20.10750>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3).
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-

36202020000300385&lng=es&tlng=es.

- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742 - 761. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Calua, M., Delgado, Y., & López, O. (2021). Comunicación asertiva en el contexto educativo. *Boletín Redipe*, 10(4), 315-334. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7917878>
- Canizales, L. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova ITFIP*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.78
- Carreón, J., Bustos, J., Sánchez, A., Martínez, E., & García, C. (2020). La estructura del estrés laboral. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*. Obtenido de <http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/>
- Cercado, M., Chinga, G., & Soledispa, X. (2021). Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. *Revista Publicando*. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2268>
- Chiquillo, J., Amaya, N., & Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana De Gerencia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Chunga, T., & Escuza, M. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito

profesional: una revisión sistemática. *Diversitas. Perspectivas en Psicología*.

<https://doi.org/10.15332/22563067.9109>

Código de Trabajo. (2020). Obtenido de

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Universidad y Sociedad*, 14(1). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci_arttext

Díaz, D. (2021). Clima laboral en empresas públicas y privadas de Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 17(2). <https://doi.org/https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1079>

Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>

Farro, L., & Nauca, E. (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. *Horizonte empresarial*, 9(2). <https://doi.org/https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2318>

García, V. (2022). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.09>

Giordano, P. (2020). La teoría de los medios de intercambio de Talcott Parsons. *Miríada*. Obtenido de <https://revistaselectronicas.uach.cl/>

- González, I., Flores, A., & Álvarez, M. (2022). Motivación y satisfacción laboral: factores de éxito organizacional. *Revista de Psicología*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250>
- Hernández, R., & Durán, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1 - 22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*. Obtenido de
<https://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- Ledesma, D. (2022). Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3376
- Ley Orgánica Reformativa a La Ley Orgánica Del Servicio Público Y Al Código Del Trabajo Para Prevenir El Acoso Laboral. (2017). Ley Orgánica Reformativa a La Ley Orgánica Del Servicio Público Y Al Código Del Trabajo Para Prevenir El Acoso Laboral.
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300371&script=sci_arttext
- Matute, K., & Bojorque, R. (2021). Apoyo a los subsistemas de talento humano, selección

- y reclutamiento a partir de un sistema experto. Caso de estudio. *Ingenius*.
<https://doi.org/10.17163/ings.n26.2021.04>
- Pacheco, D., & Jácome, M. (2022). Condiciones laborales en el área de producción de una empresa privada. *Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.803>
- Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*. <https://doi.org/https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3).
<https://doi.org/https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Regnault, M., Chusan, M., Salvatierra, L., & Cordovilla, F. (2020). La comunicación organizacional: Un caso de estudio en una universidad ecuatoriana. *Journal of Science and Research*, 5(CININGEC). Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/1043>
- Ruiz, A., Amezcua, J., & Saucedo, J. (2024). Integración de Happiness Management y Teoría de la Autodeterminación en el contexto laboral. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*.
[https://doi.org/https://doi.org/10.36003/Rev.investig.cient.tecnol.V8N2\(2024\)8](https://doi.org/https://doi.org/10.36003/Rev.investig.cient.tecnol.V8N2(2024)8)
- Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26).

https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000100139&script=sci_arttext

Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510 - 1523.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Sánchez, E., Hurel, C., & Aguirre, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(4).

<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>

Solís, L., & Burgos, I. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*.

<https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>

Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia RFJ*. <https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255>

ANEXOS

ANEXO 1: CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

Quevedo, junio del 2024.

Doctor.

Byron Oviedo Bayas.

DECANO DE LA FACULTAD DE POSGRADO DE LA UTEQ.

Presente.

De mis consideraciones.

Mediante la presente cumpla en presentar a usted, el proyecto: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRORGSA S.A., QUEVEDO AÑO 2023,**

presentado por la **LCDA. SHIRLEY AUXILIADORA MERO SACON**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de Empresas**, Fue dirigido y revisado bajo mi dirección, y desarrollado de acuerdo con el Reglamento General de Graduación de Posgrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Cumple con el requerimiento de análisis de **COMPILATIO MAGISTER** el cual avala los niveles de **originalidad en un 94%** y de **similitud 6%** del trabajo de investigación.

The screenshot shows a plagiarism report from COMPILATIO MAGISTER. The title is "SHIRLEY MERO TESIS FINAL a Compilatio". The report indicates 6% suspicious texts, 4% similarities (1% between sources, < 1% between mentioned sources), and 2% unrecognized idioms. Metadata includes: Document Name: SHIRLEY MERO TESIS FINAL a Compilatio.docx, ID: cd1b12bc335e0c1f3b9f182f6b978d558d711ee5, Size: 3.6 MB, Depositor: OSCAR FABIAN MONCAYO CARREÑO, Date: 7/6/2025, Type: interface, Words: 19,903, Characters: 132,924, and Analysis Date: 7/6/2025.

Válido este documento, a fin de que el Consejo Académico de la Facultad de Posgrado permita se prosiga con los trámites pertinentes, de acuerdo con lo que establece el reglamento.

Cordialmente

OSCAR FABIAN MONCAYO CARREÑO
Firmado digitalmente por OSCAR FABIAN MONCAYO CARREÑO
Fecha: 2025.06.07 11:29:57 -0500

Ing. Oscar Fabián Moncayo Carreño. PhD.
DIRECTOR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 2: ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL

Entrevista al Gerente general de la empresa AGRORGSA S.A.

Universidad técnica Estatal de Quevedo

Facultad de Posgrado

Maestría en Administración de Empresa

INTERROGANTE	RESPUESTA
¿Qué estrategias documentadas ha implementado Agrorgsa S.A. en 2023 para mejorar el clima organizacional?	
Según datos internos, ¿cuáles son los tres factores que más afectan la satisfacción laboral en la empresa?	
¿Qué indicadores clave (KPI) utiliza para medir el éxito de estas estrategias?	
Mencione dos iniciativas concretas adoptadas en 2023 para fomentar un ambiente inclusivo.	
¿Qué habilidades de liderazgo se han priorizado en la formación de gestores durante el último año?	
¿Cuál fue el principal desafío en la implementación de estas estrategias y qué ajustes se planean para 2024?	

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

OBJETIVO 2: IDENTIFICAR LOS FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN **AGRORGSA S.A.**

Tema: Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrorgsa S.A., Quevedo Año 2023.

Dirigido a: trabajadores de la empresa AGRORGSA S.A. para el año 2023

Objetivo: determinar de qué manera que el clima organización influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa AGRORGSA S.A. en el año 2023.

Instrucciones: Marque con una (X) su nivel de acuerdo/desacuerdo según la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

1. Cultura y Comunicación

1. **¿Los objetivos estratégicos de la empresa me son comunicados con claridad?**
[] 1 | [] 2 | [] 3 | [] 4 | [] 5
 2. **¿Los valores organizacionales (ej. respeto, innovación) se practican diariamente en mi área?**
[] 1 | [] 2 | [] 3 | [] 4 | [] 5
-

2. Liderazgo

3. **¿Mi supervisor inmediato facilita un ambiente de trabajo motivador y colaborativo?**
[] 1 | [] 2 | [] 3 | [] 4 | [] 5

4. **¿Recibo retroalimentación útil sobre mi desempeño al menos una vez al mes?**

1 | 2 | 3 | 4 | 5

3. Desarrollo Profesional

5. **¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación relevantes para mi crecimiento laboral?**

1 | 2 | 3 | 4 | 5

6. **¿Existen posibilidades reales de promoción dentro de la empresa?**

1 | 2 | 3 | 4 | 5

4. Condiciones Laborales

7. **¿Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente?**

1 | 2 | 3 | 4 | 5

8. **¿Mi salario y beneficios (bonos, seguros, etc.) son competitivos frente a otras empresas del sector?**

1 | 2 | 3 | 4 | 5

5. Ambiente Laboral

9. **¿En mi equipo se fomenta la igualdad de trato sin discriminación por género, edad u origen?**

1 | 2 | 3 | 4 | 5

10. **¿Mis compañeros y yo trabajamos en un clima de respeto y apoyo mutuo?**

1 | 2 | 3 | 4 | 5

6. Balance Vida-Trabajo

11. ¿Las políticas de horarios y flexibilidad me permiten equilibrar mi vida personal y laboral?

1 | 2 | 3 | 4 | 5

7. Satisfacción Global

12. ¿Recomendaría Agrorgsa S.A. como un buen lugar para trabajar?

1 | 2 | 3 | 4 | 5

OBJETIVO: DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN AGRORRSA S.A.

Instrucciones: Marque con una (X) su nivel de acuerdo/desacuerdo según la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Sección 1: Satisfacción Laboral General

1. ¿Me siento satisfecho(a) con mi trabajo actual en Agrorgsa S.A.?

1 | 2 | 3 | 4 | 5

2. ¿Me siento motivado(a) para cumplir con mis responsabilidades laborales diariamente?

1 | 2 | 3 | 4 | 5

3. ¿Siento que mi trabajo contribuye significativamente al éxito de la empresa?

1 | 2 | 3 | 4 | 5

Sección 2: Ambiente Laboral y Relaciones

4. ¿El ambiente en mi área de trabajo es positivo, inclusivo y colaborativo?

1 | 2 | 3 | 4 | 5

5. **¿Los líderes promueven un clima de respeto y equidad entre todos los empleados?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
6. **¿La empresa fomenta actividades que fortalecen el trabajo en equipo?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
-

Sección 3: Liderazgo y Comunicación

7. **¿Mi supervisor brinda orientación clara y apoyo cuando lo necesito?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
8. **¿Recibo reconocimiento oportuno por mis logros y contribuciones?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
9. **¿La comunicación interna (ej. anuncios, feedback) es transparente y efectiva?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
-

Sección 4: Recursos y Desarrollo Profesional

10. **¿Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
11. **¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de crecimiento profesional (ej. capacitaciones, promociones)?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
-

Sección 5: Bienestar y Políticas Organizacionales

12. **¿La empresa se preocupa por el bienestar físico y mental de sus empleados?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
13. **¿Las políticas internas (ej. promociones, sanciones) se aplican con justicia y equidad?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
14. **¿Los beneficios (ej. salud, bonos) son competitivos y adecuados a mis necesidades?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5
15. **¿El equilibrio entre mi vida personal y laboral es respetado por la empresa?**
 1 | 2 | 3 | 4 | 5

ANEXO 5: TABLAS DE LAS ENCUESTAS

Tabla 9

¿Me siento satisfecho(a) con mi trabajo actual en Agrorgsa S.A.?

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	16%
Neutral	11	34%
De acuerdo	9	28%
Totalmente de acuerdo	7	22%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 10

Me siento motivado(a) para cumplir con mis responsabilidades laborales diariamente

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	9%
En desacuerdo	5	16%
Neutral	10	31%
De acuerdo	8	25%
Totalmente de acuerdo	6	19%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 11

Siento que mi trabajo contribuye significativamente al éxito de la empresa

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	12	38%
De acuerdo	12	38%
Totalmente de acuerdo	8	25%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 12

El ambiente en mi área de trabajo es positivo, inclusivo y colaborativo

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	13%
Neutral	9	28%
De acuerdo	8	25%
Totalmente de acuerdo	11	34%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 13*Los líderes promueven un clima de respeto y equidad entre todos los empleados*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	11	34%
De acuerdo	14	44%
Totalmente de acuerdo	7	22%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora**Tabla 14***La empresa fomenta actividades que fortalecen el trabajo en equipo*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	13%
Neutral	23	72%
De acuerdo	5	16%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 15*Mi supervisor brinda orientación clara y apoyo cuando lo necesito*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	16%
Neutral	7	22%
De acuerdo	12	38%
Totalmente de acuerdo	8	25%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora**Tabla 16***Recibo reconocimiento oportuno por mis logros y contribuciones*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	3%
Neutral	28	88%
De acuerdo	3	9%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 17

La comunicación interna (ej. anuncios, feedback) es transparente y efectiva

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	3%
Neutral	6	19%
De acuerdo	17	53%
Totalmente de acuerdo	8	25%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 18

Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	4	13%
Neutral	10	31%
De acuerdo	9	28%
Totalmente de acuerdo	7	22%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 19

¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de crecimiento profesional (ej. capacitaciones, promociones)?

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	5	16%
Neutral	14	44%
De acuerdo	6	19%
Totalmente de acuerdo	5	16%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 20

La empresa se preocupa por el bienestar físico y mental de sus empleados

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	5	15%
Neutral	14	44%
De acuerdo	6	19%
Totalmente de acuerdo	5	16%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 21

Las políticas internas (ej. promociones, sanciones) se aplican con justicia y equidad

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	2	6%
Neutral	13	41%
De acuerdo	9	28%
Totalmente de acuerdo	6	19%
Total	32	100%%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 22

Los beneficios (ej. salud, bonos) son competitivos y adecuados a mis necesidades

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	9%
Neutral	5	16%
De acuerdo	15	47%
Totalmente de acuerdo	9	28%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 23*El equilibrio entre mi vida personal y laboral es respetado por la empresa*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	6	19%
Neutral	13	41%
De acuerdo	5	16%
Totalmente de acuerdo	8	25%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora**Tabla 24***Los objetivos estratégicos de la empresa me son comunicados con claridad*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	16%
En desacuerdo	4	12%
Neutral	8	25%
De acuerdo	9	28%
Totalmente de acuerdo	6	19%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 25

Los valores organizacionales (ej. respeto, innovación) se practican diariamente en mí

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	9%
Neutral	5	16%
De acuerdo	13	41%
Totalmente de acuerdo	11	34%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 26

Mi supervisor inmediato facilita un ambiente de trabajo motivador y colaborativo

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	2	6%
Neutral	9	28%
De acuerdo	12	38%
Totalmente de acuerdo	8	25%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 27*Recibo retroalimentación útil sobre mi desempeño al menos una vez al mes*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	22%
En desacuerdo	5	16%
Neutral	11	34%
De acuerdo	5	16%
Totalmente de acuerdo	4	13%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora**Tabla 28.***La empresa ofrece oportunidades de capacitación relevantes para mi crecimiento laboral*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	3	9%
Neutral	9	28%
De acuerdo	10	31%
Totalmente de acuerdo	8	25%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 29*Existen posibilidades reales de promoción dentro de la empresa*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	2	6%
Neutral	17	53%
De acuerdo	6	19%
Totalmente de acuerdo	5	16%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora**Tabla 30***Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	16%
Neutral	11	34%
De acuerdo	9	28%
Totalmente de acuerdo	7	22%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 31

Mi salario y beneficios (bonos, seguros, etc.) son competitivos frente a otras empresas del sector

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	13%
Neutral	6	19%
De acuerdo	12	38%
Totalmente de acuerdo	10	31%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 32

¿En mi equipo se fomenta la igualdad de trato sin discriminación por género, edad u origen?

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	3	9%
Neutral	9	28%
De acuerdo	10	31%
Totalmente de acuerdo	9	28%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 33*Mis compañeros y yo trabajamos en un clima de respeto y apoyo mutuo*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	2	6%
Neutral	5	16%
De acuerdo	11	34%
Totalmente de acuerdo	13	41%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora**Tabla 34***Las políticas de horarios y flexibilidad me permiten equilibrar mi vida personal y laboral*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	12%
En desacuerdo	7	22%
Neutral	9	28%
De acuerdo	8	25%
Totalmente de acuerdo	4	13%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

Tabla 35

Recomendaría Agrorgsa S.A. como un buen lugar para trabajar

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	6%
Neutral	20	63%
De acuerdo	5	16%
Totalmente de acuerdo	5	16%
Total	32	100%

Nota. Encuesta al personal de Agrorgsa S.A. Elaborado por: La Autora

ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ELABORAR EL PROYECTO



Martes 10 de Diciembre del 2024

Srta.

Lcda. Shirley Auxiliadora Mero Sacon

MAESTRANTE EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - UTEQ

Presente. -

En mi calidad de Gerente General de la empresa Agrorgsa S.A. En atención a la solicitud planteada por usted entorno que se le permita ejecutar en nuestra empresa su Proyecto de Investigación, para la obtención del Título de Magister en Administración de empresas, con el tema: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRORGS S.A. QUEVEDO. AÑO 2023", me permito comunicarle que se aprobó su solicitud, por lo tanto, se le brindará todas las facilidades para que pueda cumplir sus objetivos.

ING. OMAR DANILLO GIL VERA
GERENTE GENERAL

Quevedo Km. 2,5 Vía Valencia
Frente a la entrada a Cañalito
Celular: 0969542880/0968886828
Los Ríos-Ecuador
www.agroorganicoec.com
Ruc: 1291785979001

ANEXO 5: SOPORTE FOTOGRÁFICO

Encuesta a trabajadores de la empresa Agrorgsa S.A

