

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa NAVIERA SANTA KATALINA S.A

AUTORA:

NICOLE ESPERANZA GUERRERO MORALES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y COMERCIO

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TUTOR:

IN. JESSICA GUADAMUD VERA

MANTA- MANABI- ECUADOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-05-IT-001-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS TÉCNICAS Y TECNOLÓGICAS	VERSIÓN: 3 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Titulación bajo la autoría de la estudiante Morales Guerrero Nicole Esperanza legalmente matriculada en la carrera de Administración de empresas, período académico 2025-2026, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NAVIERA SANTA KATALINA S.A."**.

El presente trabajo de titulación ha sido desarrollado en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 22 de enero de 2026.

Lo certifico,



Ing. Com. Jessica Guadamud Vera Mg.
Docente Tutor(a)

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NAVIERA SANTA KATALINA FINAL



Nombre del documento: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA NAVIERA SANTA KATALINA FINAL.docx
ID del documento: 27a6b3188efac06b006d95031dc6d347e165ff
Tamaño del documento original: 82.37 kB

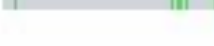
Depositante: Jessica Guadamud Vera
Fecha de depósito: 25/7/2025
Tipo de carga: Interfase
Fecha de fin de análisis: 25/7/2025

Número de palabras: 5750
Número de caracteres: 37.904

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

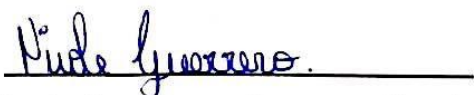
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 hdl.handle.net La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral ... https://hdl.handle.net/20.500.12727/9564 13 fuentes similares	4%		 Palabras idénticas: 4% (242 palabras)
2	 Documentos de otro usuario - e-roster Viene de otro grupo 13 fuentes similares	4%		 Palabras idénticas: 4% (224 palabras)
3	 TESIS_3.DOC TESIS_3 - e-roster Viene de otro grupo 33 fuentes similares	3%		 Palabras idénticas: 3% (198 palabras)
4	 repositorio.unfpa.edu.pe https://repositorio.unfpa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14002/7924/tesis.pdf?sequence=1 32 fuentes similares	3%		 Palabras idénticas: 3% (168 palabras)
5	 Documentos de otro usuario - e-roster Viene de otro grupo 38 fuentes similares	1%		 Palabras idénticas: 1% (103 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1				

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **GUERRERO MORALES NICOLE ESPERANZA**, con cédula de identidad **N°1315555050**, declaro que el presente trabajo de titulación: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NAVIERA SANTA KATALINA S.A"** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

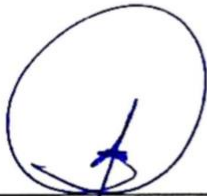


Nicole Esperanza Guerrero Morales
C.I.: 1315555050
E-mail: guerreronicol472@gmail.com
Telf: 0999233560

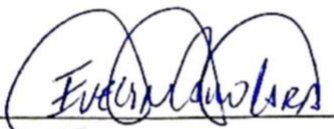
APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal De Grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema; "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NAVIERA SANTA KATALINA S.A" elaborado por la egresada Nicole Esperanza Guerrero Morales, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad Ciencias Administrativas Contable y Comercio de la Carrera de Administración de Empresa

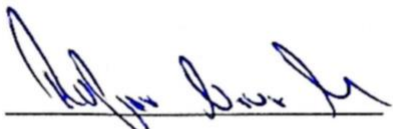
Por constancias firman



Ing. Macias Catagua Otto PhD
Presidente del tribunal



Ing. Cano Lara Evelyn PhD
Miembro del tribunal



Ing. Cruz Mera Rafer PhD
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Primeramente, le doy gracias a Dios, por darme el don de la vida, por haberme permitido llegar con salud, fortaleza y sabiduría hasta este momento tan importante en mi vida. Sin su guía divina, sin su luz en mi momento de oscuridad, y sin su amor constante, este camino no habría sido posible. Cada día de esfuerzo, cada desvelo, cada reto superado fue sostenido por la fe que le tengo a el y por la certeza de que todo sacrificio tiene su recompensa cuando se trabaja con amor y con propósito

Este artículo científico se lo dedico en primer lugar a mis padres Carlos Guerrero y a mi madre Marly Morales quienes han sido mis pilares fundamentales en todo este proceso. Gracias por sus sacrificios silenciosos, por su apoyo incondicional y por enseñarme que la perseverancia la honestidad y el trabajo digno son las verdaderas bases del éxito. Ustedes han sido mi ejemplo, mi refugio en mis momentos difíciles y mi mayor fuente de motivación para no rendirme nunca. Cada logro mío es también suyo porque lo hemos construido con amor juntos con amor y paciencia.

Dedico también este trabajo a mis dos ángeles que me acompañan desde el cielo Lázaro Morales y Holanda López. Aunque ya no estén físicamente, su presencia vive en mí a través de sus enseñanzas, su cariño y sus palabras y todo el amor que me dieron mientras estuvieron a mi lado, este logro también les pertenece, porque sus raíces son las que me sostienen su memoria me da fuerzas y su legado me inspira a seguir adelante. Aunque no puedan leer estas palabras, en mi corazón sabrán cuanto significaron para mí en este camino.

A mi compañero fiel, mi perrito floppy, quien se quedo a mi lado en incontables noches de desvelo. Mientras estudiaba, escribía o simplemente buscaba inspiración. Gracias por tu compañía silenciosa por tu ternura constante y por estar ahí sin juzgar, sin exigir, solo con amor. Tu presencia ha sido un consuelo y una alegría en los momentos mas solitarios de este proceso.

Dedico este artículo a mis 4 hermanos que han sido una parte fundamental en mí. Gracias por estar, por motivarme por compartir sueños, risas y momentos difíciles. Cada uno de ustedes ha dejado una huella en este camino y, sin saberlo, han contribuido a que hoy yo esté aquí cumpliendo una meta más. Su amor y su apoyo incondicional han sido una fuerza poderosa que siempre me impulsa a seguir adelante.

Este artículo no es solo el cierre de una etapa es una manifestación del amor, el esfuerzo y el acompañamiento de cada una de las personas que forman parte de mi historia. A ustedes gracias por caminar conmigo.

Con todo mi amor y gratitud eterna.

RECONOCIMIENTO

Este artículo no es solo el cierre de una etapa es una manifestación del amor, el esfuerzo y el acompañamiento de cada una de las personas que forman parte de mi historia. A ustedes gracias por caminar conmigo.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que, de una u otra forma, hicieron posible la culminación de esta etapa tan importante en mi vida académica y personal.

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, por ser mi guía constante, por darme salud, sabiduría y fortaleza en cada momento del camino, especialmente en los días más difíciles. A mis padres, Carlos Guerrero y Marly Morales, gracias por ser mi mayor ejemplo de perseverancia, responsabilidad y amor incondicional. Su apoyo ha sido vital para que hoy pueda celebrar este logro.

Agradezco también a mis hermanos, por acompañarme emocionalmente, por creer en mí y por motivarme a seguir adelante aun cuando las fuerzas parecían agotarse. A mi perrito **Floppy**, cuya compañía durante noches interminables de trabajo académico fue un alivio emocional y una muestra del amor más leal y puro.

A mi **tutor de tesis** Jessica Guadamud, por su guía académica, su paciencia y su compromiso durante el proceso de investigación. Su orientación fue fundamental para desarrollar este trabajo con responsabilidad y calidad.

Finalmente, reconozco a cada persona que, con un gesto, una palabra de aliento o una acción desinteresada, aportó con su granito de arena para que hoy esta meta sea una realidad.

A todos ustedes, gracias infinitas.

RESUMEN

El presente estudio, titulado El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa naviera Santa Katalina S.A., tuvo como objetivo analizar la asociación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, considerando las dimensiones de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo. La investigación resultó relevante debido a la limitada disponibilidad de estudios relacionados con variables organizacionales en el sector naviero y a la necesidad de identificar fortalezas y oportunidades de mejora dentro de la empresa. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel correlacional. La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas a los trabajadores, sin modificar el entorno laboral. Para el análisis de los datos se utilizó el coeficiente de correlación, considerando la naturaleza de las variables evaluadas mediante escalas tipo Likert. Los resultados evidenciaron una valoración positiva promedio del 63,33 % en las dimensiones analizadas, destacando percepciones favorables en la comunicación interna, el liderazgo participativo y el trabajo en equipo. Finalmente, la contrastación estadística de las hipótesis permitió confirmar la existencia de una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de Santa Katalina S.A.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación interna, liderazgo participativo, trabajo en equipo, motivación, productividad.

ABSTRACT

This study, entitled "Organizational Climate and its Relationship with Job Performance at the Shipping Company Santa Katalina S.A.," aimed to analyze the association between organizational climate and employee job performance, considering the dimensions of communication, leadership, and teamwork. The research was relevant due to the limited availability of studies related to organizational variables in the shipping sector and the need to identify strengths and opportunities for improvement within the company. The study was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, correlational design. Data collection was carried out through surveys administered to employees, without altering the work environment. The correlation coefficient was used for data analysis, taking into account the nature of the variables evaluated using Likert-type scales. The results showed an average positive rating of 63.33% across the analyzed dimensions, with particularly favorable perceptions of internal communication, participative leadership, and teamwork. Finally, statistical testing of the hypotheses confirmed a significant association between organizational climate and the job performance of Santa Katalina S.A. employees.

KEY WORDS: Organizational climate, work performance, internal communication, participative leadership, teamwork, motivation, productivity.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas viven en un entorno cambiante y competitivo que las obliga a mejorar continuamente su rendimiento. No basta con tener buenos recursos técnicos o financieros; también es fundamental contar con un ambiente de trabajo sano, donde las personas se sientan motivadas y comprometidas. En este sentido, el clima organizacional juega un papel clave, ya que influye directamente en cómo los empleados se relacionan, se sienten y trabajan dentro de la empresa.

En el caso del sector naviero, donde las operaciones suelen ser complejas y las exigencias muy altas, cuidar el ambiente laboral se vuelve aún más importante. La empresa Santa Katalina S.A., ubicada en la ciudad de Manta, enfrenta estos retos con una estructura pequeña, lo que hace que la buena comunicación, el liderazgo adecuado y el trabajo en equipo sean fundamentales para mantener un buen desempeño por parte de sus colaboradores.

Sin embargo, al revisar estudios relacionados, se nota que existe poca investigación sobre cómo el clima organizacional impacta en el rendimiento laboral dentro del sector naviero. Esto representa una oportunidad para aportar nuevos conocimientos que ayuden a entender mejor esta realidad. Por eso, esta investigación busca analizar cómo ciertos factores del clima laboral, como la forma en que se comunican los equipos, el liderazgo que se ejerce o el nivel de colaboración, pueden afectar el desempeño diario de los trabajadores.

Este trabajo es importante porque permitirá conocer más a fondo lo que ocurre dentro de Santa Katalina S.A., y con base en eso, proponer soluciones que mejoren tanto el ambiente laboral como los resultados de la empresa. Además, lo que aquí se descubre podría servir como guía para otras empresas similares que también buscan fortalecer su organización desde adentro.

Por todo esto, el objetivo principal de esta investigación es identificar qué tanta influencia tiene el clima organizacional en el desempeño de los empleados de Santa Katalina S.A., tomando en cuenta factores clave como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo. A partir de los hallazgos, se espera proponer estrategias que ayuden a mejorar el entorno laboral y, con ello, impulsar la productividad general de la empresa.

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Según Clara, Brito & Carrillo (2020) esta investigación aborda el clima organizacional a partir de variables claves como liderazgo, toma de decisiones, motivación y control con el objetivo de identificar cómo estas influyen en el desempeño de los colaboradores. El estudio adopta un enfoque descriptivo y correlacional, utilizando encuestas basadas en aportes teóricos previos de la comunidad académica. Los resultados evidencian que la integración del control, el seguimiento y el liderazgo resulta determinante para la generación de un clima organizacional óptimo, influyendo directamente en el desempeño laboral y en el logro de los objetivos institucionales. Este estudio resalta la importancia de la articulación de las variables organizacionales, aunque se centra principalmente en el análisis de las relaciones, sin profundizar en las consecuencias prácticas de un clima organizacional deficiente.

En la investigación de Viviana (2020) se analiza el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C. – Chiclayo 2019, con un enfoque estrictamente descriptivo y no experimental. A diferencia del estudio de Clara et al. (2020) esta investigación no examina directamente el clima organizacional, sino que se concentra en el desempeño laboral y el grado de compromiso de los trabajadores. Los resultados muestran un bajo nivel general de desempeño (42.3%) y una escasa motivación por parte de los colaboradores, lo cual afecta de manera negativa la productividad de la empresa.

Por su parte, Milagros Minaya (2021) estudia la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa ABC S.A.C., utilizando un enfoque descriptivo, asociativo y correlacional, con un diseño deductivo y de corte transversal. A diferencia de los estudios anteriores, este trabajo no solo identifica la influencia de las dimensiones del clima organizacional- liderazgo, condiciones de trabajo y desarrollo- sobre el desempeño laboral, sino que además propone un plan de mejora como respuesta a los resultados obtenidos. Esto representa un aporte relevante, ya que trasciende el análisis teórico y estadístico para orientarse hacia la mejora práctica del desempeño organizacional.

Los estudios analizados coinciden en señalar que el desempeño laboral de los colaboradores está estrechamente vinculado a factores organizacionales, especialmente al liderazgo, la motivación y las condiciones de trabajos. Mientras Clara et al. (2020) y Minaya (2021) establecen una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, Viviana (2020) evidencia las consecuencias de la falta de motivación y compromiso en el rendimiento de los trabajadores. No obstante, se identifica una limitación común en algunos estudios, ya que priorizan la descripción y correlación de variables sin

profundizar de manera integral en estrategias sostenibles de mejora. Estos antecedentes sustentan la necesidad de continuar investigando el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral, integrando análisis comparativo y propuestas que fortalezcan la gestión organizacional.

BASES TEORICAS

El clima organizacional es un concepto amplio y multidimensional que permite comprender cómo se percibe y se vive el ambiente interno de una organización. Brunet (2011) lo describe como un fenómeno complejo, comparable al clima atmosférico puede dividirse en factores como la humedad, la presión, los gases presentes y la contaminación. De la misma manera, el ambiente dentro de una organización se puede analizar en función de aspectos como la estructura organizativa, el tamaño de la empresa, los estilos de comunicación y el enfoque del liderazgo. Desde esta perspectiva, el clima no puede ser entendido a partir de un solo factor, es más que el resultado de múltiples variables que interactúan entre sí y condicionan el comportamiento de los colaboradores.

Complementando esta visión, Alvares (2006) sostiene que el clima organizacional surge de cómo las personas se relacionan y se comunican dentro de una empresa. Estas interacciones están marcadas por sus valores, actitudes y creencias, además de estar influidas por el ambiente interno de la organización. Cuando las personas interactúan en este contexto de “acción social”, empiezan a formar percepciones colectivas que afectan cómo ven a la organización en su conjunto. De este modo, el clima organizacional no solo refleja condiciones objetivas, también subjetivas que influyen directamente en la cultura organizacional y en la forma en que los trabajadores se identifican con la institución.

De acuerdo a lo anterior, Niebles & Martínez (2019) destacan que examinar el clima organizacional internamente en una empresa se considera una estrategia fundamental para realzar procesos de mejora continua, su dinámica al ser analizada da paso a reconocer elementos esenciales que contribuyen al bienestar laboral de los trabajadores de áreas públicas, así como en la calidad del servicio que brindan. Esto permite evidenciar que un clima organizacional favorable repercute positivamente en los resultados institucionales, reforzando la necesidad de evaluarlo de manera sistemática.

Para analizar el clima organizacional internamente Pajares Pinedos (2023) indica que las dimensiones para medirlas radican en comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, además de las dimensiones con enfoque exclusivo en el desempeño laboral las cuales son motivación y satisfacción laboral.

- ❖ La comunicación según Mullaya (2022) es el proceso de relación esencial de las personas, se realizan intercambios de ideas, pensamientos, conocimientos, así se logra una evaluación constante de las personas, la sociedad y las organizaciones.
- ❖ De acuerdo a Santa (2022) el liderazgo interno de una organización es el punto principal en la materialización de las estrategias y la cultura, deben mejorar y potenciar a las personas en las entidades empresariales, con el fin de que sus colaboradores sean estratégicos, empáticos y asertivos.
- ❖ Por su parte, Jorge, Scarlet & Amalia (2021) mencionan que el trabajo equipo implica unos objetivos comunes y unas funciones específicas de cada miembro, esto requiere capacidad de liderazgo, buena comunicación y una adecuada coordinación.

Para que las empresas funcionen de forma correcta y los resultados sean los esperados se debe considerar el bienestar de los trabajadores, su comodidad y su compromiso con la institución, en líneas generales estos puntos son parte del desempeño laboral, conforme a este desempeño se obtendrán los resultados en la productividad de las empresas.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral se refiere a las acciones y comportamientos que los empleados muestran y que son fundamentales para alcanzar las metas de la organización. En este sentido, el autor destaca que contar con un buen desempeño por parte de los trabajadores es una de las mayores fortalezas que una empresa puede tener. Además, el desempeño individual se centra en cómo cada persona se comporta para cumplir con los objetivos establecidos. Este aspecto es crucial, ya que el desempeño se convierte en una estrategia personal para lograr lo que se espera alcanzar.

Para Guzmán (2016) el desempeño laboral se puede entender como el resultado de cómo un trabajador adopta comportamientos específicos en las diversas tareas que son parte de sus responsabilidades. Este proceso es influenciado por la forma en que la organización les brinda oportunidades de capacitación y desarrollo. En esencia, el desempeño no solo refleja lo que una persona hace en su trabajo, sino también cómo las oportunidades de aprendizaje y crecimiento impactan en su capacidad para realizar esas actividades de manera efectiva, lo que los lleva a aumentar su nivel de motivación y satisfacción en el trabajo.

- ❖ Pablo, Karen & Lauren (2023) enfatizan en que existen diversos factores de la motivación que influyen en el desempeño de los colaboradores, como la situación económica personal, el hecho de sentirse a gusto en su lugar de trabajo y el deseo constante de superarse en sus tareas diarias.
- ❖ Por último, la satisfacción laboral es como un estado emocional que se deriva de la examinación subjetiva de muchas facetas de trabajo, en el cual se incluye el salario, condiciones, reconocimiento, supervisión y entorno (Lui, 2020).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El clima organizacional es clave en las gestiones de las empresas en la actualidad, esta actúa directamente en la actitud, motivación y desempeño del personal, en entornos más hostiles como el naviero, conocido por una gran exigencia operativa, cambios en las regulaciones y una creciente necesidad de eficiencia, mantener el ambiente laboral de forma óptima es de mucha importancia para los intereses empresariales, la empresa Naviera Santa Katalina S.A., con sede en la ciudad de Manta, no está exenta de estas exigencias. A pesar de contar con un equipo reducido, enfrenta desafíos que requieren una estructura organizativa bien cohesionada, donde la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo se desarrollen de manera eficaz.

Hay poca investigación en la influencia del desempeño laboral en el sector naviero, esto a pesar de la importancia del clima organizacional, los estudios en su mayor parte se enfrascan en los sectores manufactureros o comercial, dejando un espacio teórico y también práctico en contextos específicos como la empresa naviera Santa Katalina S.A. esto genera una capacidad reducida de las empresas navieras en encontrar factores internos que actúan negativamente en la productividad del personal y, por ende, limita la toma de decisiones orientada al mejoramiento continuo del desempeño.

La ausencia de diagnósticos sistemáticos sobre el clima organizacional en este tipo de empresas genera un entorno propenso a la desmotivación, la descoordinación y una baja eficiencia laboral. Si no se identifican y gestionan adecuadamente elementos como la comunicación interna, el estilo de liderazgo y la colaboración entre equipos, es probable que se mantenga un ambiente que no favorezca el rendimiento esperado. Por tanto, se vuelve necesario indagar cómo estas dimensiones del clima organizacional están presentes en Santa Katalina S.A. y qué grado de influencia tienen sobre el desempeño de sus colaboradores, con el fin de establecer estrategias que contribuyan a mejorar el entorno laboral y, en consecuencia, la productividad organizacional.

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, considerando sus efectos en la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo de Santa Katalina S.A.?

PROBLEMAS ESPECIFICOS

- ¿En qué medida la comunicación se asocia con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.?
- ¿Cómo se vincula el liderazgo con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.?
- ¿Qué grado de asociación presenta el trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.?

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados considerando sus efectos en la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo de Santa Katalina S.A.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar cómo la comunicación se asocia con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.
- Entender la asociación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.
- Evaluar cómo el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

HIPOTESIS GENERAL

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

HIPOTESIS ESPECIFICAS

H₁: La comunicación se asocia significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₀: La comunicación no se asocia significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₁: Existe una asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₀: No existe una asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₁: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en la presente investigación es de carácter científico y cuantitativa, por el manejo de datos de encuestas, utilizado una metodología no experimental ya que se utiliza diversas técnicas como la observación directa, recopilación de datos y la tabulación de información sin alterar el entorno en donde se desenvuelve la empresa, estos posteriormente son analizados para determinar la situación actual de la empresa referente a las variables estudiadas. El nivel de investigación es correlacional porque se requiere conocer el grado de relación de ambas variables sin manipular alguna.

POBLACION Y MUESTRA

La población de la empresa objeto de estudio, es referente al total de empleados en la agencia Naviera Santa Katalina S.A., con sede principal en la ciudad de Manta, Ecuador, dedicadas a la logística y apoyo al transporte marítimo, según datos del año 2023 la empresa cuenta con 10 trabajadores, dichos datos se mantienen en el año en curso. (EMIS, 2023)

MATERIALES Y METODOS

La materia principal para la recopilación de datos es por medio de una encuesta estructurada, la misma que hará posible la recopilación de datos cuantitativos sobre las gestiones estudiadas en el artículo. Así mismo se utilizará el sistema SPSS para tabular los resultados obtenidos y conocer el grado integración de las variables y por ende si son correlacionales o no.

El método para la ejecución correcta de los resultados por medio de los datos obtenidos en Excel a partir de la aplicación utilizada para realizar la encuesta, dichos datos serán procesados por medio de un SI lógico con el fin de que los resultados no solo sean numéricos, sino que se conozca la tendencia de respuesta y el porcentaje de cada una de las opciones, las mismas que están estipuladas conforme a las opciones establecidas en la encuesta, de esta forma la herramienta SPSS procesara de manera correcta los resultados para determinar el grado de correlación entre las dimensiones y variables estudiadas.

RESULTADOS

Tabla 1. Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	10

Resultados de preguntas.

Tabla 2. Clima organizacional

¿Considera usted que la comunicación dentro del área de producción es clara y efectiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0

"De acuerdo"	5	50,0	50,0	80,0
"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla, los resultados muestran que el 50% está de acuerdo en que la comunicación dentro del área de producción es clara y efectiva.

Tabla 3. Clima organizacional

¿Considera usted que recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 40% está de acuerdo en que reciben la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente.

Tabla 4. Clima organizacional

¿Considera usted que se toma en cuenta la participación activa entre los trabajadores para la toma de decisiones correspondientes al área de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	3	30,0	30,0	40,0
	"De acuerdo"	3	30,0	30,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 60% está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que se toma en cuenta la participación activa entre los trabajadores para la toma de decisiones correspondientes al área de trabajo.

Tabla 5. Clima organizacional

¿Considera usted que su participación en la toma de decisiones y procesos laborales pertenecientes al área de trabajo es valorada?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	5	50,0	50,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 50% está de acuerdo con que su participación en la toma de decisiones y procesos laborales pertenecientes al área de trabajo es valorada.

Tabla 6. Clima organizacional

¿Considera usted que se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en el área de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	3	30,0	30,0	40,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 40% está de acuerdo con que fomentan el trabajo en equipo y la colaboración en el área de trabajo.

Tabla 7. Clima organizacional

¿Considera usted que existe colaboración entre los miembros de su equipo de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 40% está de acuerdo con que existe colaboración entre los miembros de su equipo de trabajo.

Tabla 8. Desempeño laboral

¿Considera usted que el reconocimiento y las recompensas que brinda la empresa contribuyen a un clima organizacional positivo y motivador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	3	30,0	30,0	40,0
	"De acuerdo"	3	30,0	30,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 60% está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el reconocimiento y las recompensas que brinda la empresa contribuyen a un clima organizacional positivo y motivador.

Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	3	30,0	30,0	40,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
Total		10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 40% considera que los incentivos ofrecidos le causan motivación.

Tabla 10. Desempeño laboral

¿Considera usted que los beneficios laborales que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades y expectativas como trabajador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	5	50,0	50,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
Total		10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 50% está de acuerdo en que los beneficios que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades y expectativas como trabajador.

Tabla 11. Desempeño laboral

¿Considera usted que ha recibido la información adecuada para tener bienestar y seguridad laboral acorde al área en la que se desempeña?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
Total		10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis.

Como se observa en la tabla los resultados muestran que el 40% está de acuerdo en que ha recibido la información adecuada para tener bienestar y seguridad laboral acorde al área en la que se desempeña.

RESULTADOS POR DIMENSIONES.

Tabla 12. Dimensión comunicación

X1_Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,		

Tabla 12. Dimensión liderazgo.

X2_Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Análisis.

La dimensión de liderazgo refleja que el 40% de los encuestados está de acuerdo en que el liderazgo implementado internamente es gestionado de forma eficiente para el desempeño laboral de los trabajadores, generando un clima laboral positivo mediante una comunicación clara, resolución de conflictos motivaciones personales y grupales fomentando el crecimiento personal y creando un ambiente de confianza.

Tabla 13

X3_Trabajo_en_equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Análisis.

La dimensión de trabajo en equipo refleja que el 40% de los encuestados está de acuerdo en que el trabajo en equipo es adecuado para el buen desempeño laboral ya que mejora la comunicación, la resolución de problemas, la creatividad y la motivación logrando así una mayor eficiencia y calidad en el trabajo debido a que se aprovechan las fortalezas individuales de los miembros del equipo.

Tabla 14

Y1_Motivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Análisis.

La dimensión de motivación refleja que el 40% de los encuestados está de acuerdo en que el reconocimiento, las recompensas y los incentivos que la empresa oferta contribuyen a un clima organizacional positivo y motivador creando un ambiente de trabajo amigable donde los trabajadores se sienten valorados, respetados y más comprometidos con la empresa.

Tabla 15

Y2_Satisfacción_laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indeciso"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Análisis.

La dimensión satisfacción laboral refleja que el 40% de los trabajadores está de acuerdo en que los beneficios laborales y capacitaciones que la empresa les brinda están alineados con sus necesidades y expectativas asegurando su bienestar y seguridad laboral de acorde al área que se desempeñen logrando así una mayor productividad, mejora del desempeño, aumento de la motivación y satisfacción laboral y un ambiente de trabajo más seguro y saludable.

Comprobación de hipótesis.

Hipótesis general.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

Tabla 12

Correlaciones			
		X_Clima_organizacional	Y_Desempeño_laboral
X_Clima_organizacional	Correlación de Spearman	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
Y_Desempeño_laboral	Correlación de Spearman	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Se observa que el nivel de significancia es menor al nivel de significación ($p=0,000 < 0,05$) teniendo suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula afirmando que el grado de influencia del clima organizacional si es positivo para el desempeño laboral de los empleados de Santa Katalina S.A.

Hipótesis específica 1.

H₁: La comunicación se asocia significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₀: La comunicación no se asocia significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

Tabla 13

Correlaciones			
		X1_Comunicación	Y_Desempeño_laboral
X1_Comunicación	Correlación de Spearman	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10

Y_Desempeño_laboral	Correlación de Spearman	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Se observa que el nivel de significancia es menor al nivel de significación ($p=0,000 < 0,05$) teniendo suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula afirmando que la comunicación si influye de forma positiva en el desempeño laboral de los empleados de Santa Katalina S.A.

Hipótesis específica 2.

H₁: Existe una asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₀: No existe una asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

Tabla 14

Correlaciones		X2_Liderazgo	Y_Desempeño_laboral
X2_Liderazgo	Correlación de Spearman	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
Y_Desempeño_laboral	Correlación de Spearman	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Se observa que el nivel de significancia es menor al nivel de significación ($p=0,000 < 0,05$) teniendo suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula afirmando que el liderazgo implementado internamente si es gestionado de forma eficiente para el desempeño laboral de los empleados de Santa Katalina S.A.

Hipótesis específica 3.

H₁: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Naviera Santa Katalina S.A.

Tabla 15

Correlaciones		X3_Trabajo_en_equipo	Y_Desempeño_laboral
X3_Trabajo_en_equipo	Correlación de Spearman	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
Y_Desempeño_laboral	Correlación de Spearman	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Se observa que el nivel de significancia es menor al nivel de significación ($p=0,000 < 0,05$) teniendo suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula afirmando que el trabajo en equipo si es adecuado para el desempeño laboral de los empleados de Santa Katalina S.A.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Desde el análisis estadístico, los coeficientes obtenidos mediante la correlación de Spearman confirman la existencia de asociaciones estadísticamente significativas entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Naviera Santa Katalina S.A. De manera particular, se observa que la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo se encuentran estrechamente asociados con la motivación y la satisfacción laboral, lo que permite interpretar que, a mejores percepciones del clima organizacional, se observa un mejor desempeño laboral, sin establecer relaciones de causalidad, sino asociaciones consistentes entre las variables analizadas.

En primer lugar, los hallazgos revelan que el 70% de los trabajadores considera estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la comunicación dentro del área de producción es clara y efectiva, y que reciben la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente. Este resultado sugiere que una comunicación interna sólida favorece la comprensión de tareas, mejora la coordinación entre equipos y contribuye a generar un ambiente de trabajo más organizado y armónico. La literatura respalda este hallazgo, al indicar que la calidad de la comunicación influye directamente en la cohesión de los equipos y en la resolución efectiva de conflictos cotidianos.

En cuanto al liderazgo, se observa que el 60% de los empleados encuestados coincide en que su participación en la toma de decisiones es valorada, y que se fomenta la inclusión activa de los trabajadores en los procesos del área. Estos datos reflejan una percepción positiva hacia los líderes de la empresa, quienes no solo cumplen funciones directivas, sino que también promueven un estilo participativo. Este tipo de liderazgo, como señala Chiavenato (2000), fortalece el sentido de pertenencia y compromiso, elevando los niveles de rendimiento individual y colectivo dentro de la organización.

Por otro lado, respecto al trabajo en equipo, el 70% de los encuestados manifiesta que existe una cultura de colaboración efectiva entre los compañeros. Este resultado subraya que en Santa Katalina S.A. se ha cultivado un entorno en el que se aprovechan las fortalezas individuales para alcanzar metas comunes, lo que se traduce en una mejora de la eficiencia operativa. Investigaciones previas han confirmado que un equipo bien cohesionado incrementa la creatividad, la resolución de problemas y la motivación, pilares esenciales para un buen desempeño laboral.

En lo que respecta a los factores de motivación y satisfacción laboral, el 60% de los trabajadores indicó estar de acuerdo en que los incentivos y recompensas que ofrece la empresa generan un ambiente motivador y positivo. Asimismo, el mismo porcentaje manifestó sentirse satisfecho con los beneficios laborales y con la información que reciben sobre su bienestar y seguridad. Estos resultados refuerzan la idea de que un entorno que valora el esfuerzo brinda reconocimiento y se preocupa por las condiciones de sus empleados es más propenso a generar mayor compromiso, lealtad y rendimiento en su personal.

Finalmente, al analizar de forma integral todas las dimensiones, los datos sugieren que la percepción general del clima organizacional es favorable, y que se asocia significativamente con el desempeño laboral. La tendencia mayoritaria de respuestas positivas en las encuestas muestra que los trabajadores se sienten parte activa de la organización y reconocen los esfuerzos de la empresa por ofrecer un entorno adecuado para el desarrollo personal y profesional.

Los resultados de este estudio ponen en evidencia que el clima organizacional es un elemento determinante en la eficiencia laboral de los empleados de Santa Katalina S.A. Las prácticas enfocadas en mejorar la comunicación, fomentar el liderazgo participativo y consolidar el trabajo en equipo son fundamentales para optimizar el rendimiento del personal. En este sentido, fortalecer estos aspectos no solo contribuye al bienestar del trabajador, sino que impulsa el crecimiento organizacional a través de un ambiente laboral más saludable, colaborativo y productivo.

CONCLUSIONES

- Se evidencia que existe una asociación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Naviera Santa Katalina S.A. Asimismo, las dimensiones de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo se encuentran estrechamente asociadas con la motivación, satisfacción y productividad del personal, lo que refleja la importancia de mantener un entorno laboral favorable.
- Se identificó que una comunicación interna clara, un liderazgo participativo y una cultura de colaboración efectiva se asocian de manera significativa con el fortalecimiento del clima organizacional. Estas prácticas organizacionales se vinculan con una mejor dinámica interna y con el desarrollo de un mayor sentido de pertenencia por parte de los colaboradores.
- La contrastación estadística de la hipótesis general y las hipótesis específicas, mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman, permitió confirmar la existencia de asociaciones significativas

entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En este sentido, los resultados resaltan la relevancia de considerar estrategias de mejora continua orientadas al ambiente laboral, las cuales pueden contribuir al fortalecimiento del desempeño y a la competitividad de la empresa en el sector naviero.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvares, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia* (Primera ed.). Bogota, Colombia: Centro editorial universidad de Rosario. Obtenido de https://www.google.com.ec/books/edition/Clima_organizacional_en_Colombia/qipFxpVbK1AC?hl=es&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Ciudad de Mexico, Mexico: Trillas. Obtenido de https://www.sancristoballibros.com/libro/elclima-de-trabajo-en-las-organizaciones_48366
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Ciudad de Mexico, Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.casadellibro.com/libroadministracion-de-recursos-humanos-el-capital-humano-de-las-organizaciones/9781456263164/11445432?srsId=AfmBOop1iTB3ulQjDpnsdwlxRCeat1_DBmNC2YugSkctWeoCdzN0G6rL
- Clara, Brito & Carrillo. (Febrero de 2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del. *Información Tecnológica*, 1-8. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764infotec-31-01-141.pdf>
- EMIS. (2023). *EMIS*. Obtenido de EMIS: [https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Naviera_Santa_Katalina_Santakatalina_SA_es_8188298.html#:~:text=Opera%20e,n%20Otros%20Servicios%20Relacionados,a%2010%20\(2023\)%20personas](https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Naviera_Santa_Katalina_Santakatalina_SA_es_8188298.html#:~:text=Opera%20e,n%20Otros%20Servicios%20Relacionados,a%2010%20(2023)%20personas)
- Guzman, G. J. (2016). *“DESEMPEÑO LABORAL Y EFICACIA ORGANIZACIONAL*. Tesis posgrado, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN AREQUIPA , FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES , Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f343972b-6e8c-43b1-93124f1f9f6feabb/content>
- Jorge Alejandro Sánchez Henríquez & Scarlet Salgado Rivera & Amalia Orellana Huerta. (2021). Un análisis bibliográfico al trabajo en equipo en la Web of Science. *SciELO*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932023000100001&script=sci_arttext&utm_source
- Liu, B. (17 de Junio de 2020). Understanding and Cultivating Workforce 2020. *Sage Journals*, 49. doi:<https://doi.org/10.1177/0091026020931551>
- Mullaya, J. D. (2022). *LA COMUNICACIÓN ASERTIVA, UN CAMINO SEGURO HACIA EL EXITO ORGANIZACIONAL*. UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA , Lima. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/360897825_LA_COMUNICACION_ASERTIVA_UN_CAMINO_SEGURO_HACIA_EL_EXITO_ORGANIZACIONAL
- NIEBLES Nuñez, William Alejandro & MARTINEZ Bustos, Plutarco Segundo. (3 de Junio de 2019). Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla, Colombia. *Espacios*.
- PABLO ANDRÉS ERAZO MUÑOZ, KAREN DAYANA CORREDOR REYES & LAUREN MELISSA CORRALES OTALVAR. (2023). Motivación laboral: análisis bibliométrico y revisión de tendencias. *Perspectiva Empresarial*, 10, 132-149. doi:10.16967/23898186.822
- Pajares Pinedo,

EMPRESARIALES, Lima. Obtenido de
<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/94a334c3-3607-4daf-a6348f802dc2472d/content>

Viviana, G. A. (2020). *NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS*. Universidad señor de sipan, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, Pimentel. Obtenido de
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=1)

ANEXOS.

Link de la revista <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala>

Link [Plantilla-de-Articulos-1.docx](#)

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 16. *Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Indicadores (Preguntas)
Clima organizacional (Pajares Pinedo, 2023)	Comunicación	Claridad	1. ¿Considera usted que la comunicación dentro del área de producción es clara y efectiva?
		Información	2. ¿Considera usted que recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente?
	Liderazgo	Participación	1. ¿Considera usted que se toma en cuenta la participación activa entre los trabajadores para la toma de decisiones correspondientes al área de trabajo?
		Valoración	2. ¿Considera usted que su participación en la toma de decisiones y procesos laborales pertenecientes al área de trabajo es valorada?
	Trabajo en equipo	Colaboración	1. ¿Considera usted que se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en el área de trabajo?
		Cooperación	2. ¿Considera usted que existe colaboración entre los miembros de su equipo de trabajo?
Desempeño laboral (Pajares Pinedo, 2023)	Motivación	Reconocimiento	1. ¿Considera usted que el reconocimiento y las recompensas que brinda la empresa contribuyen a un clima organizacional positivo y motivador?
		Incentivos	2. ¿Considera usted que los incentivos ofrecidos le causan motivación?
	Satisfacción laboral	Beneficios	1. ¿Considera usted que los beneficios laborales que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades y expectativas como trabajador?

RESPUESTAS DE ENCUESTAS REALIZADAS.

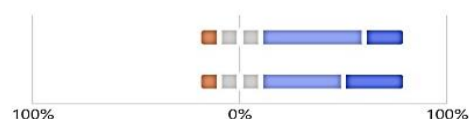
1. CLIMA ORGANIZACIONAL. COMUNICACION

[Más detalles](#)

● Totalmente en desacuerdo ● En desacuerdo ● Neutral ● De acuerdo ● Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que la comunicación dentro del área de producción es clara y efectiva?

¿Considera usted que recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente?



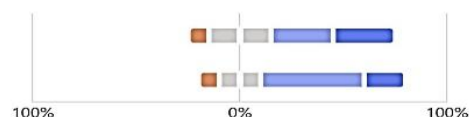
2. CLIMA ORGANIZACIONAL. LIDERAZGO.

[Más detalles](#)

● Totalmente en desacuerdo ● En desacuerdo ● Neutral ● De acuerdo ● Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que se toma en cuenta la participación activa entre los trabajadores para la toma de decisiones...

¿Considera usted que su participación en la toma de decisiones y procesos laborales pertenecientes al área de trabajo es valorada?



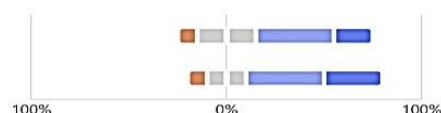
3. CLIMA ORGANIZACIONAL. TRABAJO EN EQUIPO.

[Más detalles](#)

● Totalmente en desacuerdo ● En desacuerdo ● Neutral ● De acuerdo ● Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en el área de trabajo?

¿Considera usted que existe colaboración entre los miembros de su equipo de trabajo?



4. DESEMPEÑO LABORAL. MOTIVACIÓN.

[Más detalles](#)

● Totalmente en desacuerdo ● En desacuerdo ● Neutral ● De acuerdo ● Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que el reconocimiento y las recompensas que brinda la empresa contrib

PROCESAMIENTO DE DATOS EN SPSS.

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda	
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	X1_Comuni...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	X1_Comuni...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	X2_Liderazg...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	X2_Liderazg...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	X3_Trabajo_...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	X3_Trabajo_...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Y1_Motivaci...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Y1_Motivaci...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Y2_Satisfac...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Y2_Satisfac...	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, "Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	X1_Comuni...	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
12	X2_Liderazg...	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
13	X3_Trabajo_...	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
14	Y1_Motivaci...	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
15	Y2_Satisfac...	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
16	X_Clima_or...	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
17	Y_Desempe...	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
18	VAR00034	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	X1_Comuni...	Numérico	5	0	X1_Comunicación	{1, "Totalme...	Ninguno	31	Derecha	Ordinal	Entrada
20	X2_Liderazgo	Numérico	5	0	X2_Liderazgo	{1, "Totalme...	Ninguno	26	Derecha	Ordinal	Entrada
21	X3_Trabajo_...	Numérico	5	0	X3_Trabajo_en_...	{1, "Totalme...	Ninguno	27	Derecha	Ordinal	

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda					
	Y2_Satisfacción_laboral_promedio	X_Clima_organizacional_promedio	Y_Desempeño_laboral_promedio	VAR0003 4	X1_Comunicación
1	4,00	3,67	4,00	.	4
2	4,00	4,00	4,00	.	4
3	3,00	3,00	3,00	.	3
4	5,00	5,00	5,00	.	5
5	4,00	4,00	4,00	.	4
6	2,00	2,00	2,00	.	2
7	3,00	3,00	3,00	.	3
8	4,50	4,50	4,50	.	5
9	4,00	4,00	4,00	.	4
10	5,00	5,00	5,00	.	5

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda					
Visible:					
	X2_Liderazgo	X3_Trabajo_en_equipo	Y1_Motivación	Y2_Satisfacción_laboral	X_Clima_organizacional
1	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
6	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3
8	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5