

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Modalidad de titulación:

Artículo Académico

Título de investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS DE VENTA DE
REPUESTOS DE LINEA BLANCA EN MANTA

Autor:

Rivera Figueroa Lenin Alexander.

Tutor:

Eco. Génesis Estefanía Heredia Coppiano, Mg.

MANTA-MANABÍ-ECUADOR

2026

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 2 de 45

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular modalidad Artículo académico bajo la autoría del estudiante Rivera Figueroa Lenin Alexander legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2026-1, cumpliendo el total de 288 horas, cuyo tema del proyecto es **“Clima organizacional y desempeño laboral en empresas de venta de repuestos de línea blanca en Manta”**.

La presente investigación ha sido desarrollada 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, y la originalidad del mismo, requisitos 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, 16 de Julio de 2026

Lo certifico,



Eco. Génesis Estefanía Heredia Coppiano, Mg
Docente Tutor(a)
Área: Carrera Administración de Empresas



ARTICULO CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS DE VENTA DE REPUESTOS DE LINEA BLANCA EN MANTA

ID : e68e74410f154f6996cec56415e47305d0036f67



8%
Textos
sospechosos

Nombre del fichero : ARTICULO CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS DE VENTA DE REPUESTOS DE LINEA BLANCA EN MANTA.txt
Tamaño del archivo original : 451,13 kB
Número de palabras : 5722

Depositante : Genesis Heredia Coppiño
Fecha de depósito : 16 de julio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 16 de julio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes 8%
Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA 0%
Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos 3%
Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas <1%
Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Rivera Figueroa Lenin Alexander**, con cédula de identidad N° **1315769727**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Clima organizacional y desempeño laboral en empresas de venta de repuestos de línea blanca en Manta”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio 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 titulación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Rivera Figueroa Lenin Alexander

C.I.: 1315769727

E-mail: e1315769727@live.uleam.edu.ec

Celular: 0963701533

RESUMEN

La investigación aborda cómo el clima organizacional afecta el desempeño del personal en empresas que venden repuestos para electrodomésticos. El estudio se realizó debido a la necesidad de identificar factores internos que afectan o mejoran la productividad comercial. Por lo tanto, se llevó a cabo un estudio cuantitativo y transversal con alcance correlacional con 150 trabajadores del sector. Los datos recopilados se procesaron en el programa SPSS con un coeficiente de Spearman de 0.812, con una significancia de 0.000. Los datos muestran una correlación positiva muy alta entre las variables y esto no es sorprendente. En la práctica, encontramos que la comunicación interna, el liderazgo participativo y el trabajo en equipo impactan directamente en la motivación de los empleados, y esto impacta positivamente en los resultados comerciales y la competitividad empresarial. Se ha concluido que siempre debemos desarrollar estrategias internas continuas para mantener un ambiente de buenas condiciones laborales.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, liderazgo, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research evaluates how the organizational climate influences staff performance within companies dedicated to selling white goods spare parts. The study arose from the need to identify the internal factors that hinder or boost commercial productivity. Consequently, a quantitative, cross-sectional and correlational study was conducted, involving surveys of 150 workers in the sector. The collected data were processed using SPSS software; the Spearman coefficient yielded a value of 0.812 with a significance of 0.000. These numbers demonstrate a very high positive relationship between both variables. In practice, it was observed that internal communication, participative leadership, and teamwork directly impact employee motivation, noticeably optimizing commercial results and business competitiveness. It is concluded that it is essential to design continuous internal strategies to maintain a favorable environment

Keywords: Organizational climate, job performance, motivation, leadership, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN:

En el entorno empresarial contemporáneo a nivel internacional, la gestión del capital humano se ha consolidado como un factor determinante para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones del mercado. Desde esta perspectiva general, el clima organizacional actúa como el entorno emocional del trabajo, condicionando la motivación, la actitud y el comportamiento diario de los colaboradores. En el ámbito operativo y comercial, comprender la influencia del ambiente laboral sobre el rendimiento del personal resulta indispensable para resolver deficiencias internas y formular estrategias de mejora continua. A nivel global, estudios de diversas latitudes respaldan esta premisa; por ejemplo Sanguino Vasquez et al. (2026) y Pajares Pinedo (2023) destacan que la productividad y el desempeño operativo no dependen únicamente del equipamiento o la infraestructura, sino de dimensiones clave como la comunicación fluida, el liderazgo efectivo, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, demostrando mediante análisis correlacionales la relación directa entre la atmósfera interna y el desempeño de los trabajadores.

En el contexto nacional ecuatoriano, esta problemática cobra particular relevancia en el sector comercial y de servicios, donde las condiciones de trabajo impactan de manera directa en la atención al cliente y en los resultados económicos de los negocios. Como señalan Ayala Espinoza y León-Barragán Crovetto (2023), la ausencia de un liderazgo firme y la falta de esquemas de incentivos en las empresas del país derivan en conductas operativas deficientes, tales como incrementos en el ausentismo, impuntualidad, distracciones laborales y un paulatino descompromiso organizacional que afecta drásticamente los niveles de ventas. Asimismo, la realidad del tejido empresarial en el Ecuador evidencia que gran parte de los comercios tradicionales operan bajo enfoques empíricos y sin una planificación estructurada de su talento humano, lo que restringe su capacidad de respuesta y adaptabilidad en mercados altamente competitivos.

A nivel local, específicamente en la ciudad de Manta, esta realidad se manifiesta con claridad en los almacenes dedicados a la venta de repuestos de línea blanca. Este segmento constituye un mercado local dinámico y exigente, donde los clientes demandan atención inmediata y asesoría técnica especializada. En esta localidad, el personal se enfrenta a elevadas presiones por el cumplimiento de metas comerciales en un entorno donde, tal como indican Baque Morán et al. (2022), las pequeñas y medianas empresas locales suelen operar de manera empírica y en desventaja frente a las grandes cadenas nacionales. Cuando a esta falta de estructuración formal se le suma un clima laboral tenso, deficiencias en la comunicación y escasez de estímulos, el desempeño de los colaboradores en el cantón Manta se degrada, perjudicando la calidad del servicio final y la sostenibilidad del negocio.

A pesar de la literatura existente sobre la gestión del talento humano, se evidencia un claro vacío científico debido a que la gran mayoría de las investigaciones sobre clima organizacional y desempeño laboral se han concentrado en grandes corporaciones, multinacionales o en el sector público, postergando el análisis empírico en las micro, pequeñas y medianas empresas comerciales de carácter local. En el contexto particular de Manta, existe una escasez de evidencia científica fundamentada que determine con precisión cuantitativa de qué manera las dimensiones del clima interno afectan el rendimiento del personal en el sector específico de venta de repuestos de línea blanca.

En función de este espacio del conocimiento y de la problemática descrita, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal en las empresas de venta de repuestos de línea blanca en la ciudad de Manta?

El presente estudio se justifica desde el punto de vista teórico, práctico y social, ya que busca aportar evidencia empírica que visibilice el impacto real de la gestión humana en los comercios locales. Al diagnosticar las dimensiones del ambiente laboral que presentan mayor desgaste, esta investigación proporciona una base de datos y un diagnóstico científico relevante para los propietarios y administradores de las pymes en el cantón, permitiéndoles reemplazar el manejo empírico por decisiones fundamentadas.

En consecuencia, el objetivo general de la investigación es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal en los almacenes de venta de repuestos de línea blanca de la ciudad de Manta, proporcionando perspectivas analíticas que contribuyan a la optimización de la gestión del talento humano en el contexto comercial local.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo que, de acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), permite la recolección de datos numéricos y la aplicación del análisis estadístico para comprobar hipótesis preconcebidas. El diseño metodológico es de tipo no experimental y de corte transversal. Conforme a la fundamentación de Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), el diseño no experimental se basa en la observación directa de los fenómenos en su entorno natural sin manipulación deliberada de las variables; por su parte, el diseño transversal responde a la recolección de los datos en un único momento temporal, con el propósito de describir las variables analizadas y examinar su incidencia e interrelación en un período específico. Este abordaje permitió diagnosticar con precisión el estado del clima organizacional y el desempeño laboral sin alterar las actividades operativas cotidianas del personal.

El estudio es de alcance descriptivo y correlacional- causal, puesto que busca caracterizar la dinámica interna de las empresas comerciales y medir el grado de relación e influencia existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación se llevó a cabo en el cantón Manta, provincia de Manabí, Ecuador, focalizándose en los almacenes dedicados a la venta de repuestos de línea blanca, sector caracterizado por una alta exigencia comercial y presión operativa. El trabajo de campo y la recolección de información primaria se ejecutaron durante el período 2026.

Formulación del problema.

Problema General.

- ¿De qué manera el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal en las empresas de venta de repuestos de línea blanca en la ciudad de Manta?

Problemas específicos:

1. ¿De qué manera la comunicación interna influye en el desempeño laboral del personal de los almacenes de venta de repuestos de línea blanca en Manta?
2. ¿De qué manera las estrategias de liderazgo influyen en el desempeño laboral del personal de los almacenes de venta de repuestos de línea blanca en Manta?
3. ¿De qué manera la práctica del trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de los almacenes de venta de repuestos de línea blanca en Manta?

Objetivos de la investigación.

Objetivo General:

- Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas comercializadoras de repuestos de línea blanca en la ciudad de Manta, adaptando las dimensiones sugeridas por Pajares Pinedo (2023)

Objetivos Específicos:

1. Evaluar la influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral del personal en los comercios de repuestos de línea blanca en Manta.
2. Analizar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal en los comercios de repuestos de línea blanca en Manta.
3. Determinar la incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal en los comercios de repuestos de línea blanca en Manta.

Hipótesis de Investigación.

Hipótesis General.

- H1: El clima organizacional influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de repuestos de línea blanca en Manta.
- H0: El clima organizacional no influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de repuestos de línea blanca en Manta.

Hipótesis específicas:

1. **He1:** La comunicación interna influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral del personal.
2. **He2:** El liderazgo ejercido en el entorno laboral influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral del personal.
3. **He3:** El trabajo en equipo influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral del personal.

La población de estudio, debido a la informalidad y a la ausencia de censos institucionales actualizados que registren con exactitud el número de comercios independientes activos en el sector, se determinó como de tamaño desconocido o finita no registrable. Se optó por este diseño debido a la inexistencia de un marco muestral oficial, actualizado y depurado que permita identificar el universo total de estos establecimientos comerciales y de la cantidad exacta de empleados que laboran en ellos. Por esta razón, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Según Arias (2012), este método permite seleccionar de forma directa y estratégica a los participantes bajo criterios específicos del investigador. Como criterio dentro de la investigación se dispuso el ser un colaborador

activo dentro de las empresas comercializadoras de repuestos de línea blanca ubicadas en la ciudad de Manta, provincia de Manabí, y mostrar aceptación voluntaria para participar. A pesar de la falta de datos de las fuentes directas para proporcionar una idea general del alcance del estudio, el tamaño de la población se estimó de manera referencial a partir del Directorio de Empresas y Establecimientos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2024). Este documento proporciona información sobre la distribución de micro y pequeñas empresas en el cantón de Manta. En particular, ofrece la lista de aproximadamente 40 unidades de negocio (incluyendo tiendas especializadas y talleres de servicio técnico autorizado) que venden repuestos de línea blanca en el área comercial. Dado que estos negocios tienen entre 5 y 7 empleados en cada ubicación, calculamos una población total referencial de 240 trabajadores. Elegimos una muestra final de 150 empleados a nivel local y cubrimos más del 60% del área comercial total. El estudio tiene una limitación metodológica obvia. Hemos adoptado un muestreo por conveniencia y esto limita la validez externa de nuestro estudio. Al respecto, Otzen & Manterola (2017) señalan que este tipo de muestreo se fundamenta exclusivamente en la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador, permitiendo seleccionar solo a aquellos casos disponibles que acepten ser incluidos; por lo tanto carece de representatividad estadística y restringe la posibilidad de generalizar los resultados de manera absoluta a toda la población del sector a nivel nacional. No obstante, su aplicación resulta plenamente justificada en este escenario al proporcionar un diagnóstico real, profundo y con un alto valor empírico ante la falta de un marco muestral formalizado en la zona.

Para evaluar la relación e influencia entre las variables de estudio, el diseño del instrumento se fundamentó teóricamente en las dimensiones planteadas por Pajares Pinedo (2023), las cuales se detallan de manera técnica y específica en la operacionalización de variables. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta aplicando como instrumento un cuestionario estructurado con 10 preguntas cerradas bajo una escala de Likert de 5 opciones; siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Siendo la variable independiente clima organizacional y sus dimensiones; comunicación, liderazgo y trabajo en equipo; por otro lado, la variable dependiente es desempeño laboral y sus dimensiones; motivación y satisfacción laboral.

Una vez recolectados los datos de la encuesta, se procesaron y tabularon el software estadístico SPSS. Para responder a los objetivos planteados, la comprobación de hipótesis y determinar el impacto real del clima sobre el personal, se empleó una prueba estadística no paramétrica del coeficiente de correlación de rho de spearman. Esta prueba se justifica debido a la naturaleza ordinal de la escala de medición utilizada en el instrumento, considerando un nivel de significancia estándar del 5%.

Confiabilidad del instrumento

Para garantizar la validez de los resultados obtenidos, fue necesario evaluar la fiabilidad de este instrumento por medio de procesos estadísticos. Esta es fundamental para determinar el nivel de consistencia, confiabilidad y la estabilidad de las mediciones realizadas.

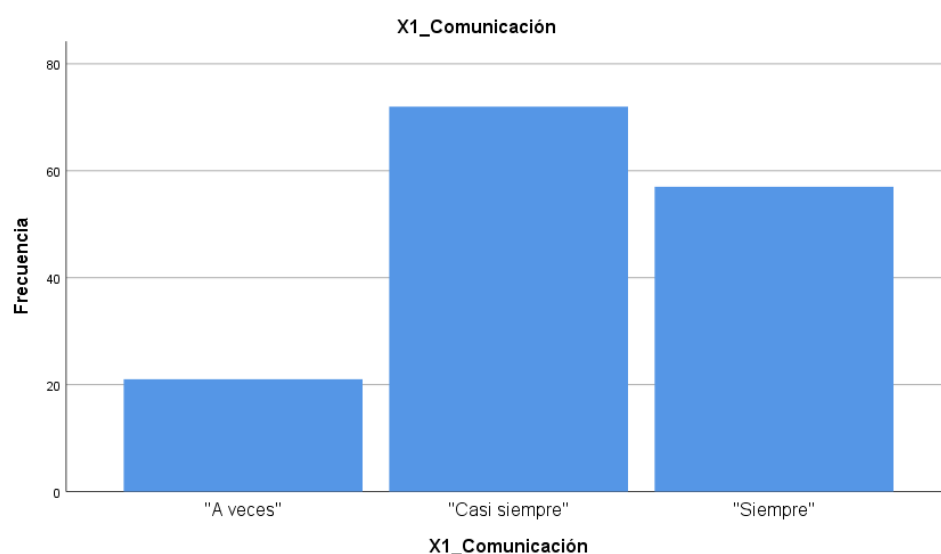
TABLA 1: Resultados de fiabilidad del instrumento, según Alfa Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	10

Fuente: Programa estadístico SPSS

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

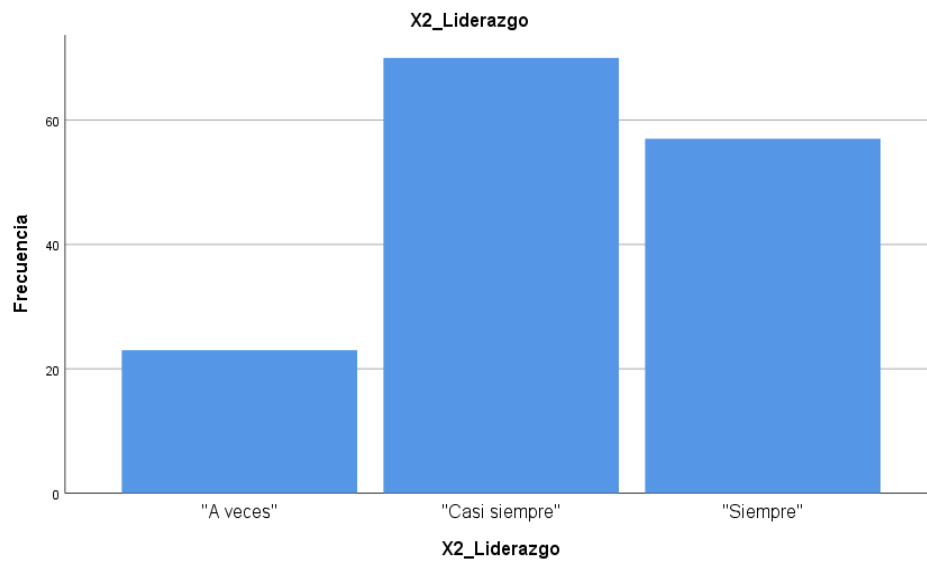
FIGURA 1: Comunicación.



Fuente: Información proporcionada por los colaboradores.

El 86% de los colaboradores perciben una comunicación interna favorable, lo cual garantiza que las directrices diarias se transmitan con claridad. No obstante, el 14% que reporta deficiencias representa una minoría crítica; en entornos comerciales pequeños, este porcentaje minoritario es suficiente para generar molestias, descoordinación en el stock y malentendidos en la atención, neutralizando la estabilidad lograda por la mayoría.

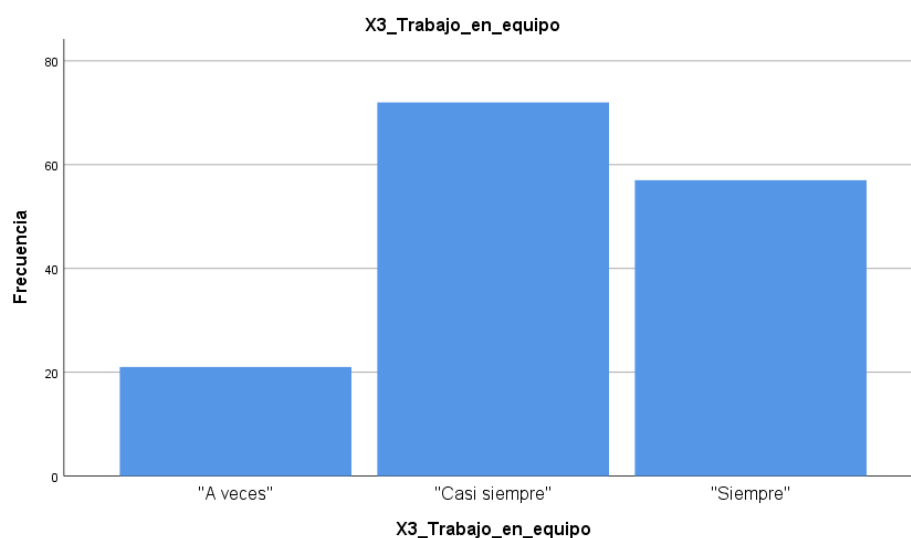
FIGURA 2: Liderazgo.



Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Se verificó que la existencia de un liderazgo abierto donde el 84,7% de los colaboradores perciben de manera constante que sus jefes valoran su esfuerzo. En contraposición, existe un 15,3% minoritario que lo experimenta a veces, a pesar de que la mayoría refleje una gestión altamente participativa, esta brecha advierte sobre una existencia de inconsistencias por parte de los líderes; un aspecto a tomar en cuenta ya que representa un foco potencial de desmotivación y ruptura en la cohesión del equipo.

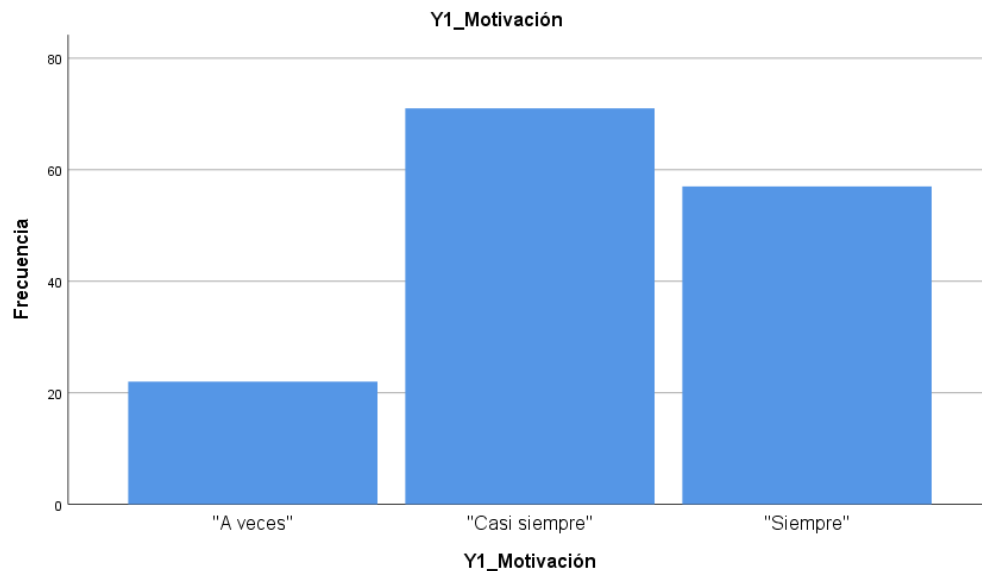
FIGURA 3: Trabajo en equipo.



Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

El trabajo en equipo tiene una base sólida, donde el 86% de los empleados confirman la existencia constante de compañerismo y apoyo mutuo. No obstante, se registra un 14% que percibe esta colaboración ocasionalmente. Este contraste demuestra que existe una brecha que evidencia la necesidad de intervenir en la distribución de responsabilidades para evitar la sobrecarga laboral y asegurar una cooperación uniforme en todas las áreas.

FIGURA 4: Motivación

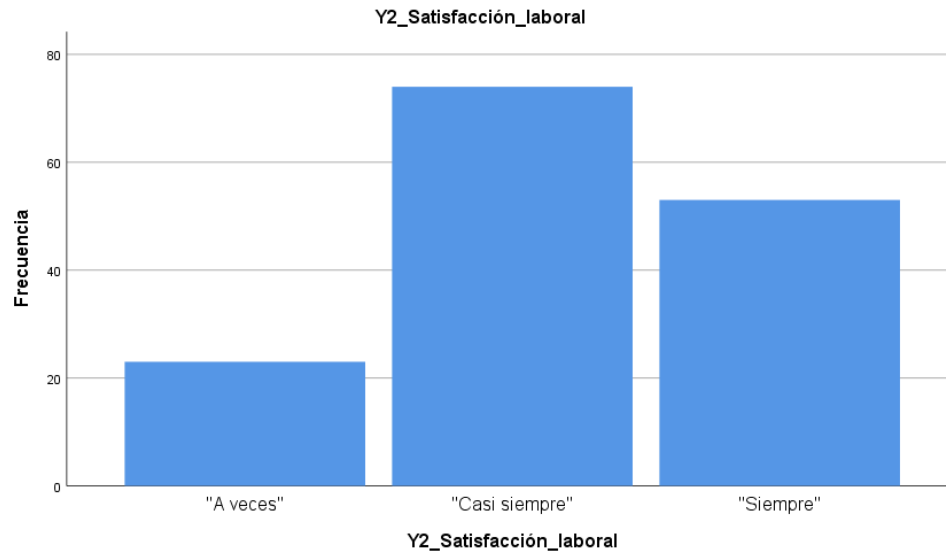


Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Los incentivos y reconocimientos cumplen con su función en las organizaciones, el 85,3% manifiesta sentirse motivado al realizar sus tareas. En contraposición, un 14,7% experimenta entusiasmo ocasionalmente, evidenciando que, si bien la política actual es efectiva, la persistencia de esta brecha actúa como una señal de alerta, significando la

necesidad de revisar y diversificar esquemas de compensación para asegurar un impacto positivo.

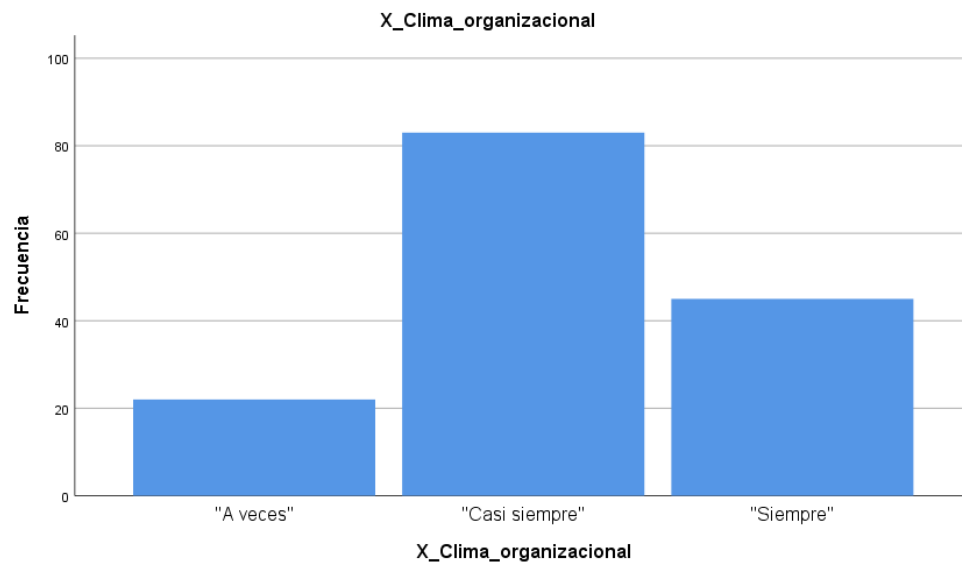
FIGURA 5: Satisfacción laboral.



Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Los resultados indicaron un buen nivel de satisfacción en el trabajo, el 84,6% expresa conformidad y comodidad constante, no obstante el 15,3% lo experimenta de forma ocasional. Este contraste demuestra que, aunque la estructura general del entorno sea favorable, el 15,3% expone la existencia de aspectos desatendidos, un factor que requiere revisión y corrección para evitar desgastes en el compromiso y afectación en la productividad.

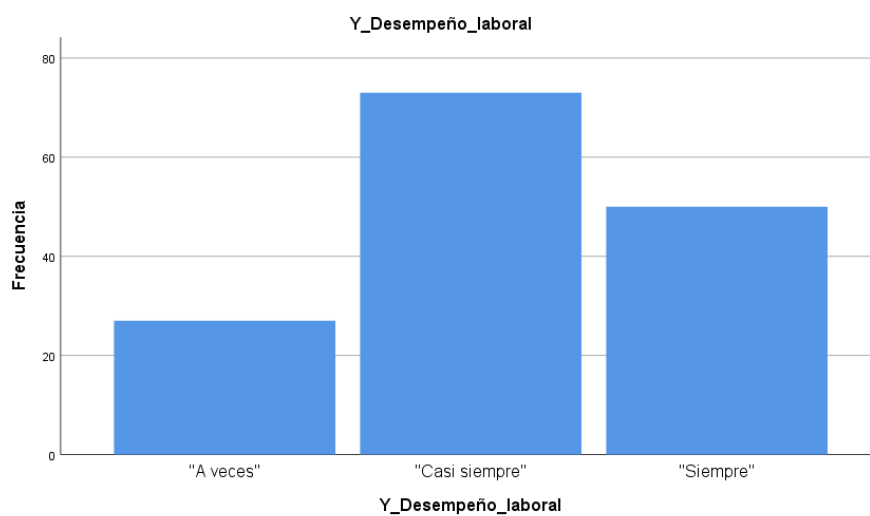
FIGURA 6: Clima organizacional.



Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Existe un clima laboral sano donde el 85,3% perciben un ambiente tranquilo, positivo y dinámico, Por el contrario, el 14,7% lo percibe ocasionalmente, esto advierte sobre fricciones o tensiones internas latentes, identificar y corregir estas situaciones específicas es indispensable para homogeneizar la tranquilidad en el entorno de trabajo, asegurando que todo el personal se desempeñó bajo los mismos estándares de estabilidad y productividad.

FIGURA 7: Desempeño laboral.



Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Los resultados muestran un buen rendimiento general respaldado por un 82% de empleados que cumplen sus tareas de manera eficiente. En contraposición, un 18% percibe como insuficiente su desempeño, actuando como una alerta operativa que señala la urgencia de identificar y atender las necesidades individuales mediante capacitación, retroalimentación o dotación de recursos para evitar que estas limitaciones deriven en una baja productividad que afecte las metas colectivas de la organización.

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis general

- H1: El clima organizacional influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de repuestos de línea blanca en Manta.
- H0: El clima organizacional no influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de repuestos de línea blanca en Manta.

TABLA 2 Comprobación de hipótesis general

Correlaciones			X_Clima_organizacional	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman	X_Clima_organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Y_Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: Programa estadístico SPSS

El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,812 con una significancia bilateral de 0,000, dado que es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que el clima organizacional influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de repuestos de línea blanca en la ciudad de Manta.

Hipótesis específicas

- H1: El uso de una comunicación interna clara y fluida optimiza los tiempos de atención y los procesos internos del local.
- H0: El uso de una comunicación interna clara y fluida no optimiza los tiempos de atención y los procesos internos del local.

TABLA 3 Hipótesis específica 1

Correlaciones			X1_Comunicación	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman	X1_Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Y_Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: Programa estadístico SPSS

Al evaluar los datos estadísticos, el coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,908, reflejando una fuerza positiva muy alta con una significancia bilateral de 0,000. Al ser menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que una comunicación interna, clara y con fluidez optimiza los tiempos de atención y los procesos internos del local.

- H1: La aplicación de estrategias de liderazgo participativo incrementa la visibilidad y el compromiso en el entorno de trabajo.
- H0: La aplicación de estrategias de liderazgo participativo no incrementa la visibilidad y el compromiso en el entorno de trabajo.

TABLA 4 Hipótesis específica 2

Correlaciones			X2_Liderazgo	Y_Desempeño_laboral
Rho de Spearman	X2_Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Y_Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: Programa estadístico SPSS

El coeficiente de Spearman refleja un valor de 0,908 que significa que hay una correlación positiva y alta acompañada de un nivel de significancia de 0,000. Al ser inferior al límite de 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa demostrando que la aplicación de estrategias de liderazgo participativo incrementa la visibilidad y el compromiso en el entorno de trabajo.

- H1: El desarrollo del trabajo en equipo incrementa de forma positiva y significativa el desempeño laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo.
- H0: El desarrollo del trabajo en equipo no incrementa de forma positiva y significativa el desempeño laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

TABLA 5 Hipótesis específica 3

Correlaciones			X3_Trabajo_e n_equipo	Y_Desempeñ o_laboral
Rho de Spearman	X3_Trabajo_en_equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Y_Desempeño_laboral	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: Programa estadístico SPSS

Los datos estadísticos de la tabla muestran un coeficiente de spearman de 0,889 lo que manifiesta una correlación positiva alta con un nivel de significancia bilateral de 0,000. Dado que el margen de error es menor al establecido de 0,005, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, indicando que el desarrollo del trabajo en equipo incrementa de forma positiva el desempeño laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

Discusión de resultados

Los hallazgos de esta investigación demuestran que la gestión interna de una organización es el motor principal de su productividad. En primer lugar, al contrastar la hipótesis general, se evidencia que el clima organizacional mantiene una relación positiva muy alta (Rho= 0,812) con el desempeño laboral. Esto coincide con Palma Campos et al. (2023), quienes mencionan que un ambiente de trabajo saludable predispone al colaborador a cumplir eficientemente con sus objetivos diarios, mientras que las fallas arrastran a las empresas a enfrentar crisis operativas.

A nivel internacional, esta correspondencia es respaldada por Cortez Rodríguez (2024), quién concluye que un clima laboral favorable predice el cumplimiento de las metas estratégicas, y por Velásquez Arias (2025), quién determinó en el sector productivo centroamericano que el liderazgo y las condiciones de trabajo se asocian significativamente con la eficacia en las tareas. Así mismo concuerda con Sumba Bustamante et al. (2022), quienes identifican que en la MiPymes de Ecuador la falta de una planificación estratégica formal y el manejo empírico afectan directamente los niveles de rendimiento. No obstante, al realizar un contraste contextual y metodológico más amplio, surge un matiz diferenciador clave; mientras que investigaciones previas en grandes empresas o sectores corporativos abordan el clima como un elemento de bienestar integral, en los almacenes de repuestos de Manta el clima organizacional actúa como un factor de supervivencia comercial; dada la alta presión por ventas diarias y la competencia con grandes cadenas nacionales, un ambiente desfavorable no solo genera insatisfacción, sino que provoca de forma inmediata pérdidas de clientes y fallas operativas en el mostrador. Por lo tanto, un clima laboral favorable no representa un lujo corporativo, sino una ventaja estratégica medible que impacta de manera directa el rendimiento del negocio.

Al hablar de los resultados por dimensiones, la comunicación interna destaca como la de mayor impacto ($Rho= 0,908$), esto valida las expectativas iniciales del estudio y junto a la teoría de Angeles Cabrera et al. (2025), quienes afirman que las practicas comunicativas actúan como un eje articulador fundamental que condiciona de manera estratégica la forma en la que los trabajadores ejecutan sus funciones. El análisis detallado determina que una comunicación fluida no solo acelera los tiempos de atención técnica, sino que reduce la incertidumbre del personal, un factor psicológico clave en entornos de alta exigencia. Al profundizar en el contraste de esta dimensión, la literatura tradicional sostiene que los flujos informativos deficientes se asocian de forma recurrente con debilidades en el compromiso organizacional; sin embargo, en la dinámica comercial local de Manta, la comunicación interna adquiere un carácter técnico e inmediato, donde la falta de claridad en el stock de repuestos, precios o garantías genera fricciones directas entre el colaborador y el cliente final, impactando negativamente las métricas de desempeño individual.

No obstante, el liderazgo exhibe un comportamiento idéntico ($Rho= 0,908$), confirmando la investigación de Prospel Santacruz et al. (2022) sobre como los estilos de dirección autoritarios limitan la participación y desmotivan al personal. Las empresas deben adoptar programas de liderazgo participativo mediante juntas de retroalimentación donde se deleguen decisiones operativas menores al personal. Esto sustenta la teoría de los dos factores de Herzberg et al. (1959), la cual señala que el reconocimiento y la responsabilidad

son factores motivacionales intrínsecos indispensable para elevar el desempeño a largo plazo, desplazando los enfoques autoritarios que limitan y desmotivan.

Asimismo, la dimensión de trabajo en equipo ($Rho= 0,889$), complementa alineándose con lo indicado por Segura Galarreta (2022), quién demuestra que el trabajo cooperativo tiene una relación directa con el rendimiento de los trabajadores, esto sostiene que el entendimiento mutuo, la unión de esfuerzos y el compromiso en pro de un objetivo común representan factores críticos dentro del entorno comercial estudiado, consolidándose como pilares fundamentales para maximizar de forma efectiva los resultados del rendimiento humano, que exige aplicar esquemas de incentivos efectivos.

Finalmente, es necesario precisar que la principal limitación metodológica de este estudio es que es transversal y solo proporciona datos sobre la percepción de los empleados en un marco de tiempo específico, por lo que no hay variaciones climáticas en el contexto de altas demandas comerciales. Sin embargo, los resultados son una prueba científica sólida que ayudaría a cambiar las políticas internas en las organizaciones al trasladar la presión laboral hacia los mejores intereses de la organización y hacia la estrategia de bienestar.

Conclusiones

El análisis de la investigación permitió concluir que el clima organizacional constituye el motor principal de la productividad dentro del sector comercial de repuestos de línea blanca en el cantón Manta. Un ambiente de trabajo óptimo y saludable no es un aspecto secundario, sino un factor determinante que ayuda al talento humano a alcanzar un rendimiento eficiente y alinearse con las metas de la empresa.

En cuanto a la información, se demostró que una estructura de comunicación clara y oportuna funcionó como un eje operativo, que no solo optimizó la ejecución diaria de los procesos del local, sino que redujo la incertidumbre del personal lo que resultó en un servicio más ágil y coordinado.

El estudio evidenció la necesidad de consolidar los estilos de dirección participativos en lugar de esquemas verticales o autocráticos. Se determinó que cuando las organizaciones involucran a los colaboradores en la toma de decisiones y validan sus criterios, se debilita la resistencia al cambio y se incrementó el compromiso emocional y la calidad en sus actividades laborales.

Finalmente, se comprobó que consolidar el trabajo en equipo del entorno laboral generó una colaboración conjunta para la sostenibilidad del negocio. El apoyo mutuo y el

compañerismo permitieron que los miembros de la organización compensaran debilidades individuales mediante esfuerzos coordinados, garantizando un desempeño laboral colectivo que impacta de manera positiva en los resultados comerciales.

Los hallazgos de esta investigación invitaron a las microempresas y negocios del sector a replantear la forma en que gestionan su organización, dejando de lado los esquemas basados en la presión por estrategias enfocadas en el bienestar integral. Se estableció que promover un buen ambiente de trabajo a través de canales de información claros, liderazgo horizontal y operación eficiente no representó un gasto infructuoso, sino más bien una inversión estratégica que mejora la productividad de los trabajadores y la competitividad en el mercado local. A partir de los resultados, se planteó que los gerentes y administradores debieron considerar la realización de capacitaciones regulares en liderazgo participativo y horizontal, así como la creación de sistemas de formales de incentivos no monetario que retribuyeran el desempeño. Como resultado científico fundamental, este estudio proporcionó un diagnóstico sectorial relevante de las microempresas en la ciudad de Manta, aportando una base teórica y metodológica para futuras investigaciones sobre el comportamiento organizacional en las pymes de la región.

Referencias bibliográficas

- Angeles Cabrera, M. E., Chambi Rosa, J., Quispe Acosta, J. A., & Ulloa De la Cruz, D. Y. (2025). Comunicación interna, clima organizacional y desempeño laboral en las organizaciones: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(3).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.18055080>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Ayala Espinoza, A. F., & León-Barragán Crovetto, M.-F. (2023). *Liderazgo y Motivación: Una alternativa de solución para impulsar el rendimiento en las ventas de una empresa de artículos deportivos*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/671153>
- Baque Morán, A. B., Correa Plaza, L. A., & Gisella, C. S. (2022). Estrategias de marketing y posicionamiento de los almacenes de líneas blancas, de la Ciudad de Jipijapa. *Polo del Conocimiento*, 7(11), 64-81. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i11>
- Cortez Rodríguez, N. N. (2024). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Hernández- Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/download/122835004/Hernandez_Metodologia_de_la_investigacion_Ruta.pdf
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Transaction Publishers.

https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=herzberg+motivation&ots=Cgphx_O3kd&sig=CgdhSeoWnF9eQ2PmLnV7I4CGK-k&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE) 2023*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227- 232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pajares Pinedo, J. M. (2023). *Clima organizacional y su relación con e desempeño laboral del personal del área de producción de una empresa comercializadora de colchones en Lima con enfoque global, 2023*. Universidad Ricardo Palma, Lima. <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/14ee51c2-77b0-4e8c-bccb-a479e2a2b042/content>
- Palma Campos, J. B., Sangama Torres, C. N., & Pacheco Gonzales, I. B. (2023). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LATINO AMÉRICA. *Revista Horizonte Empresarial*, 10(1), 229- 237. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488>
- Prospel Santacruz, E. L., Romero Morocho, L. R., & Jaya Pineda, I. I. (2022). Influencia del liderazgo en el liderazgo laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184- 196. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Sanguino Vasquez, A. L., Caiseros Ortiz, J. A., Nolasco Segura, R., & Sosol Sánchez, S. (2026). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL: UN ESTUDIO DE CASO EN LA MANUFACTURA DE PLÁSTICOS. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 10(2), 2266- 2282. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2.23292
- Segura Galarreta, S. W. (2022). *TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA FERRETERÍA JSV SRL CAJAMARCA 2019*. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/items/af8f3ae8-dc35-47d5-8cdc-eab2ba1df436>
- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor de desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica Dominio de la Ciencia*, 9(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Velásquez Arias, W. A. (2025). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Empresa Camaronera del Sur de Honduras. *Sapientia Postgraduate*, 1(1), 27-33. <https://doi.org/10.63975/sp.13>

ANEXOS

1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿De qué manera el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal en las empresas de venta de repuestos de línea blanca en la ciudad de Manta?	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas comercializadoras de repuestos de línea blanca en la ciudad de Manta, adaptando las dimensiones sugeridas por Pajares Pinedo (2023)	1. Evaluar la influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral del personal en los comercios de repuestos de línea blanca en Manta. 2. Analizar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal en los comercios de repuestos de línea blanca en Manta. 3. Determinar la incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal en los comercios de repuestos de línea blanca en Manta.	H1: El clima organizacional influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de repuestos de línea blanca en Manta. H0: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de repuestos de línea blanca en Manta	Independiente: Clima organizacional Dependiente: Desempeño laboral	Cuantitativa: Encuesta Cuestionario (10 preguntas cerrada). Análisis de datos en SPSS

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLE	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	FUENTE
Variable X: Clima organizacional	Comunicación	¿Considera que la comunicación dentro del establecimiento comercial es clara y efectiva?	(Pajares Pinedo, 2023)
		¿Considera que recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente	
	Liderazgo	¿Considera que se toma en cuenta la participación activa entre los trabajadores para la toma de decisiones correspondientes al área de trabajo?	
		¿Considera que su participación en la toma de decisiones y procesos laborales pertenecientes al área de trabajo es valorada?	

Variable Y: Desempeño laboral	Trabajo en equipo	¿Considera que se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en el área de trabajo?	
		¿Considera que existe colaboración entre los miembros del equipo de trabajo?	
	Motivación	¿Considera que el reconocimiento y las recompensas que brinda la empresa contribuyen a un clima organizacional positivo y motivador?	
		¿Considera que los incentivos ofrecidos le causan motivación?	
	Satisfacción Laboral	¿Considera que los beneficios laborales que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades y expectativas como trabajador?	
		¿Considera que ha recibido la información adecuada para tener bienestar y seguridad laboral en su área de trabajo?	

Fuente: Elaborado por el autor

4. CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS DE VENTA DE REPUESTOS DE LINEA BLANCA

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas comercializadoras de repuestos de línea blanca en la ciudad de Manta

¿Considera que la comunicación dentro del establecimiento comercial es clara y efectiva?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

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

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

¿Considera que se toma en cuenta la participación activa entre los trabajadores para la toma de decisiones correspondientes al área de trabajo?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

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

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

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

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

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

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

¿Considera que el reconocimiento y las recompensas que brinda la empresa contribuyen a un clima organizacional positivo y motivador?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

¿Considera que los incentivos ofrecidos le causan motivación? Totalmente en desacuerdo

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

¿Considera que los beneficios laborales que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades y expectativas como trabajador? Totalmente en desacuerdo

Nunca

Casi nunca

A veces
Casi siempre
Siempre

¿Considera que ha recibido la información adecuada para tener bienestar y seguridad laboral en su área de trabajo?

Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

1. ENLACE DE LA ENCUESTA

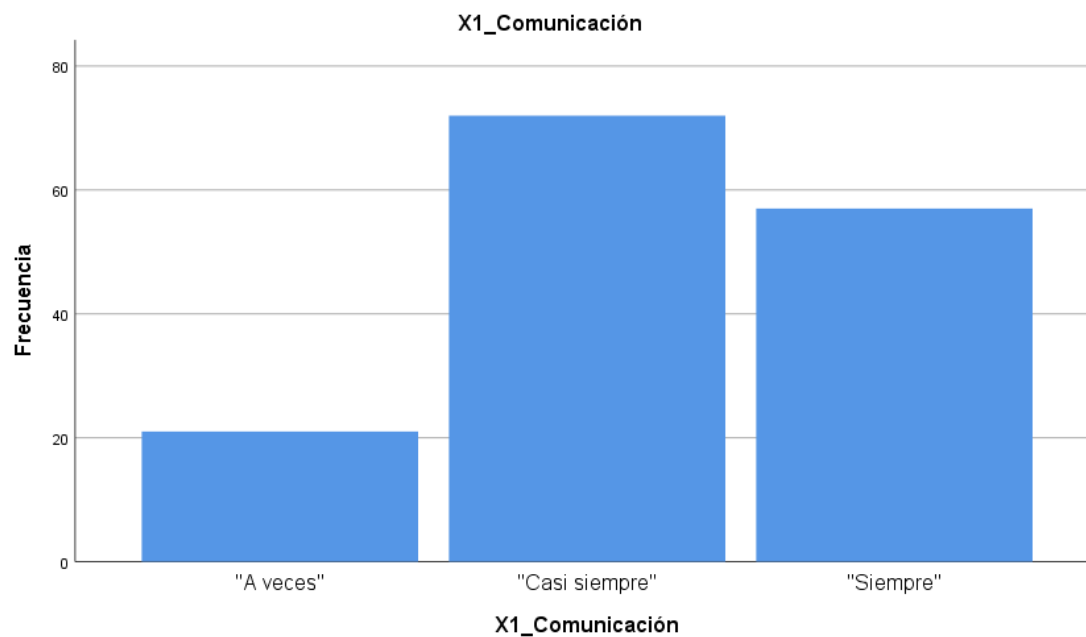
<https://forms.office.com/r/ZuAf3HKGXu>

2. TABLAS Y GRAFICOS SPSS

Tablas de frecuencia

X1_Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	21	14,0	14,0	14,0
	"Casi siempre"	72	48,0	48,0	62,0
	"Siempre"	57	38,0	38,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

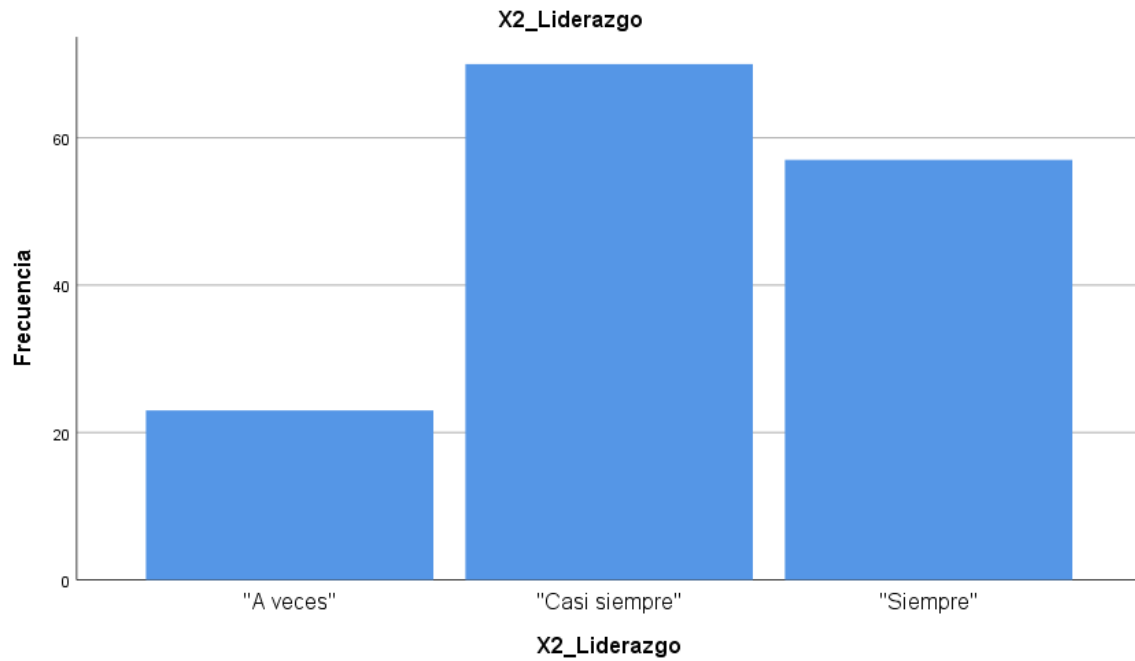


Fuente: Programa estadístico SPSS

X2_Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	23	15,3	15,3	15,3
	"Casi siempre"	70	46,7	46,7	62,0
	"Siempre"	57	38,0	38,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

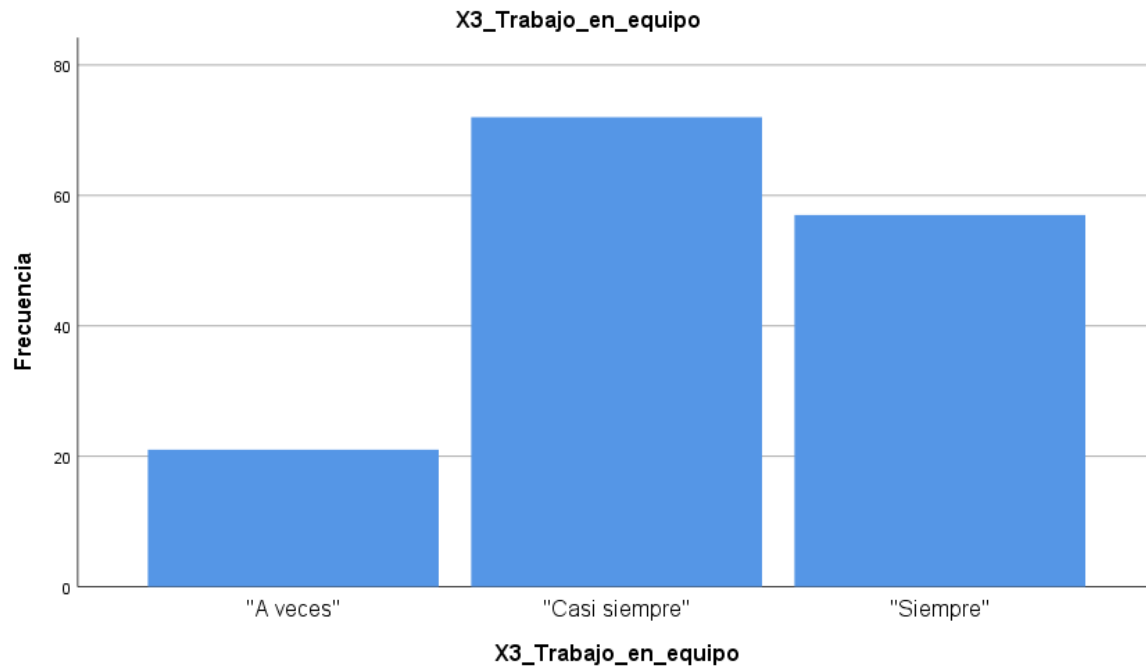


Fuente: Programa estadístico SPSS

X3_Trabajo_en_equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	21	14,0	14,0	14,0
	"Casi siempre"	72	48,0	48,0	62,0
	"Siempre"	57	38,0	38,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

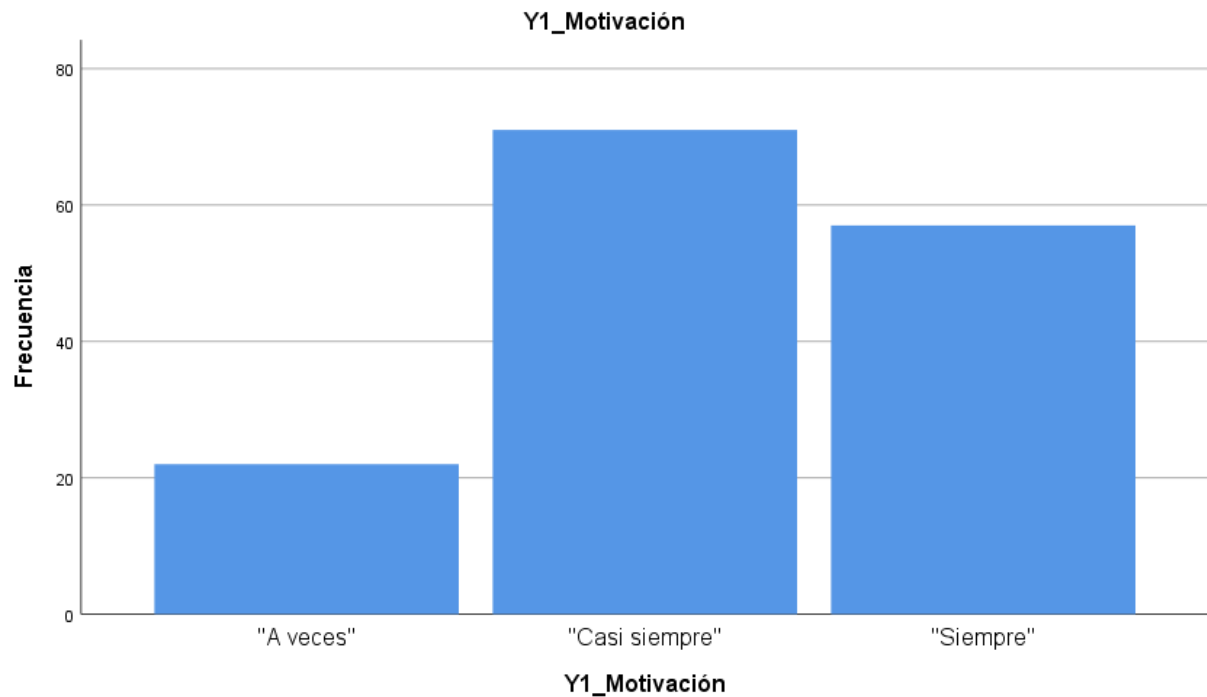


Fuente: Programa estadístico SPSS

Y1_Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	22	14,7	14,7	14,7
	"Casi siempre"	71	47,3	47,3	62,0
	"Siempre"	57	38,0	38,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

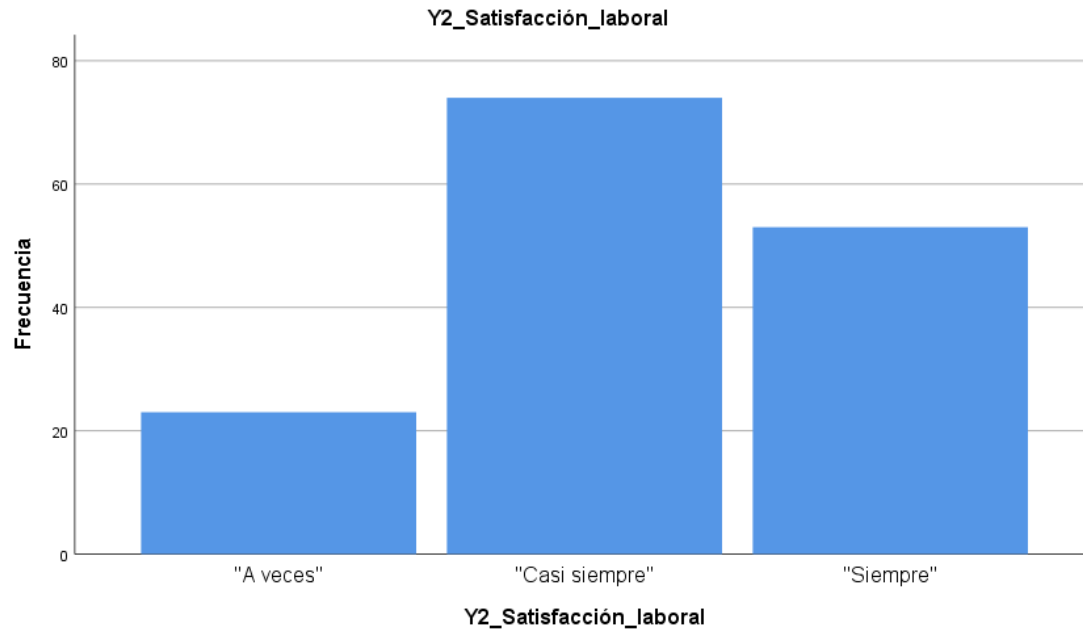


Fuente: Programa estadístico SPSS

Y2_Satisfacción_laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	23	15,3	15,3	15,3
	"Casi siempre"	74	49,3	49,3	64,7
	"Siempre"	53	35,3	35,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

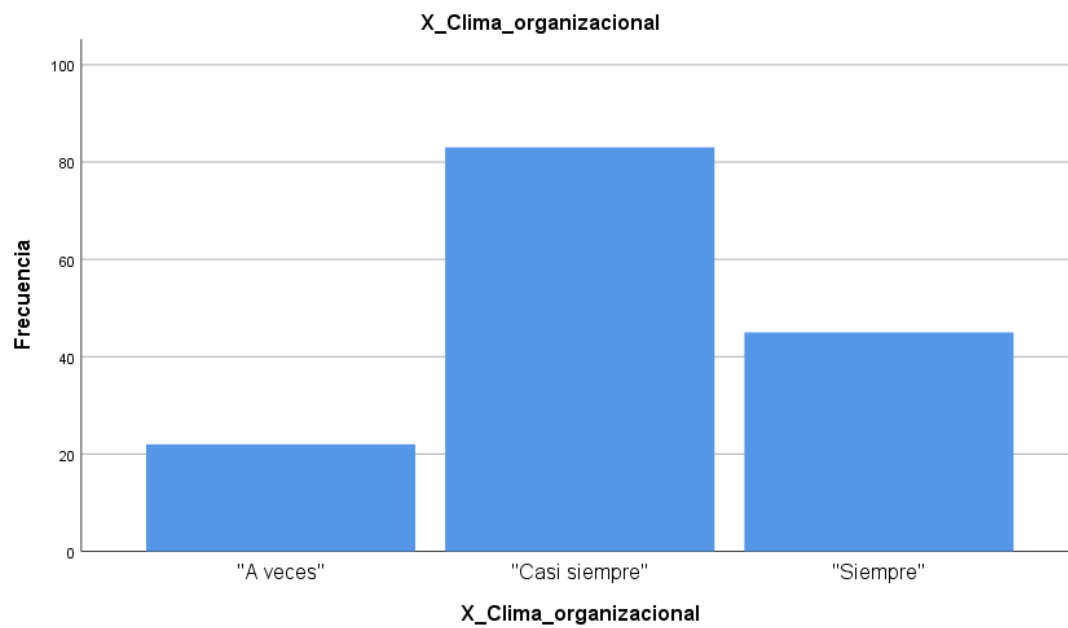
Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

X_Clima_organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	22	14,7	14,7	14,7
	"Casi siempre"	83	55,3	55,3	70,0
	"Siempre"	45	30,0	30,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

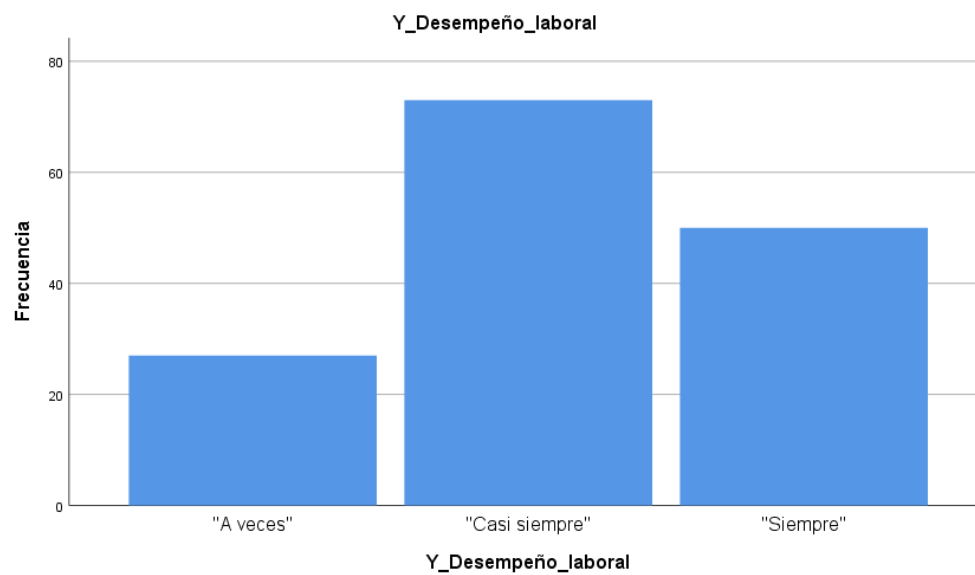
Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

		Y_Desempeño_laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	27	18,0	18,0	18,0
	"Casi siempre"	73	48,7	48,7	66,7
	"Siempre"	50	33,3	33,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

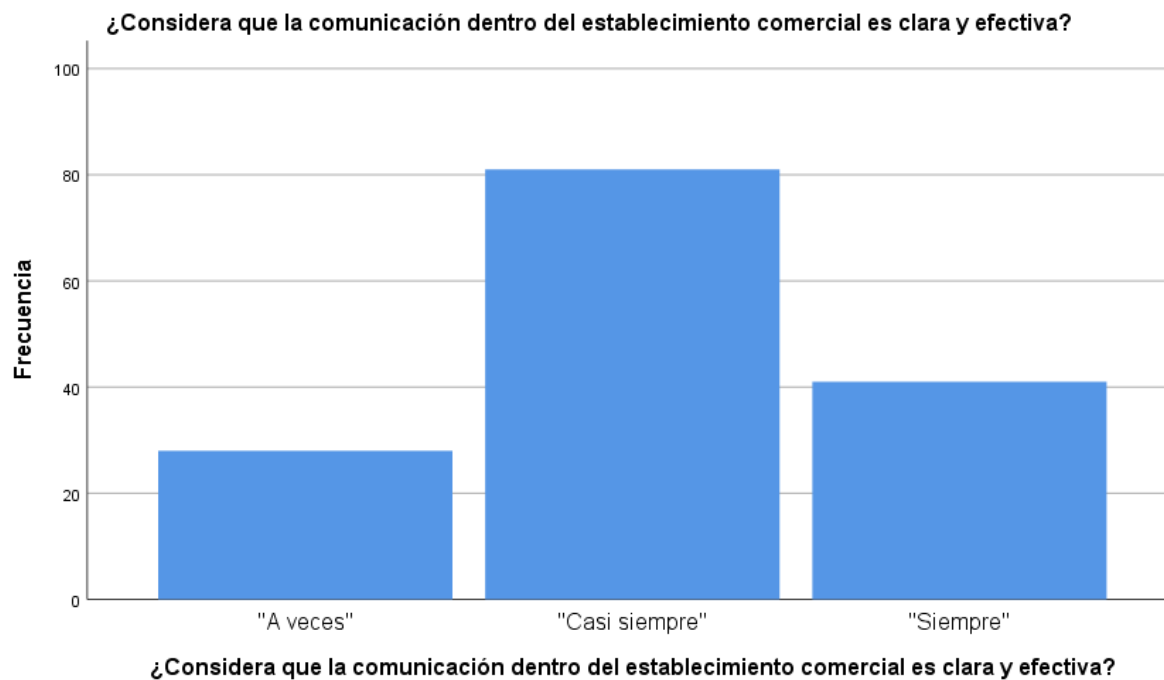


Fuente: Programa estadístico SPSS

¿Considera que la comunicación dentro del establecimiento comercial es clara y efectiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	28	18,7	18,7	18,7
	"Casi siempre"	81	54,0	54,0	72,7
	"Siempre"	41	27,3	27,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	29	19,3	19,3	19,3
	"Casi siempre"	78	52,0	52,0	71,3
	"Siempre"	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



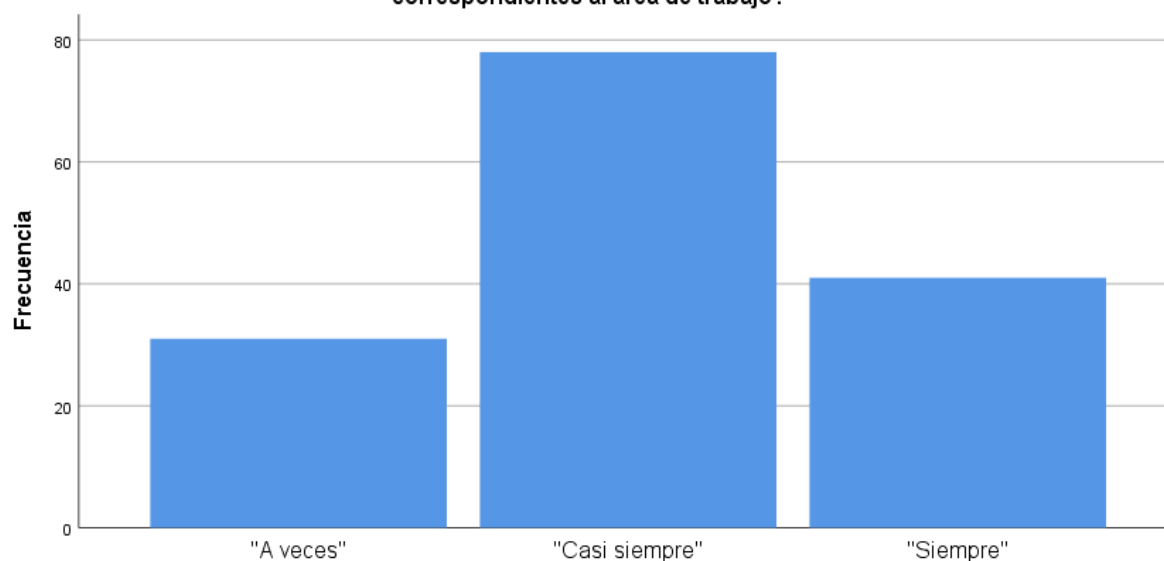
Fuente: Programa estadístico SPSS

¿Considera 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	"A veces"	31	20,7	20,7	20,7
	"Casi siempre"	78	52,0	52,0	72,7
	"Siempre"	41	27,3	27,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

¿Considera que se toma en cuenta la participación activa entre los trabajadores para la toma de decisiones correspondientes al área de trabajo?



¿Considera que se toma en cuenta la participación activa entre los trabajadores para la toma de decisiones correspondientes al área de trabajo?

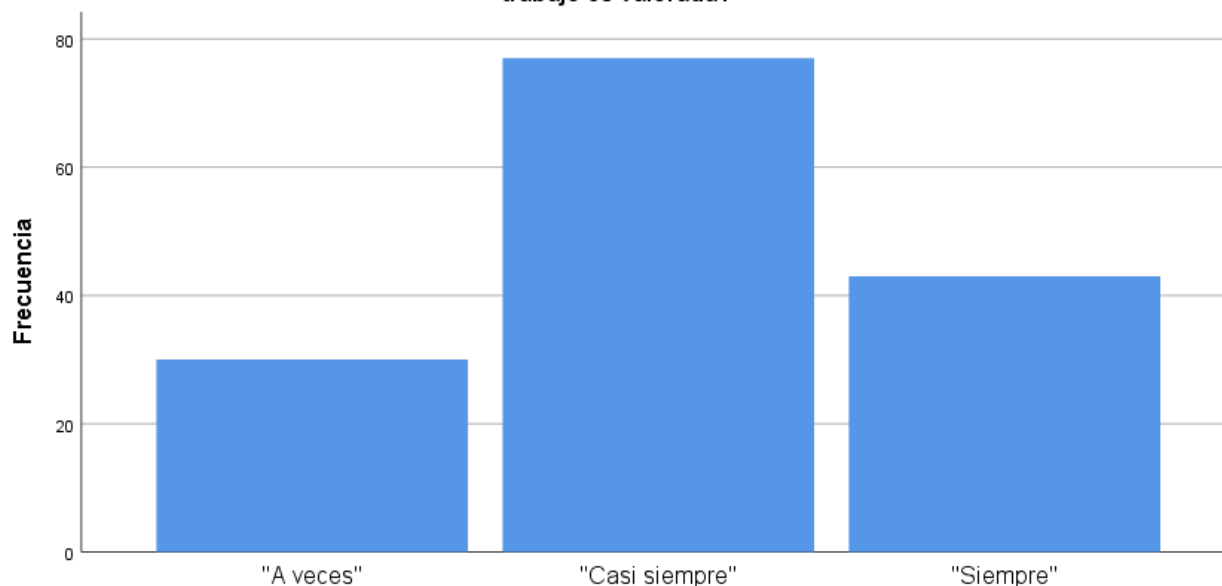
Fuente: Programa estadístico SPSS

¿Considera 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	"A veces"	30	20,0	20,0	20,0
	"Casi siempre"	77	51,3	51,3	71,3
	"Siempre"	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

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



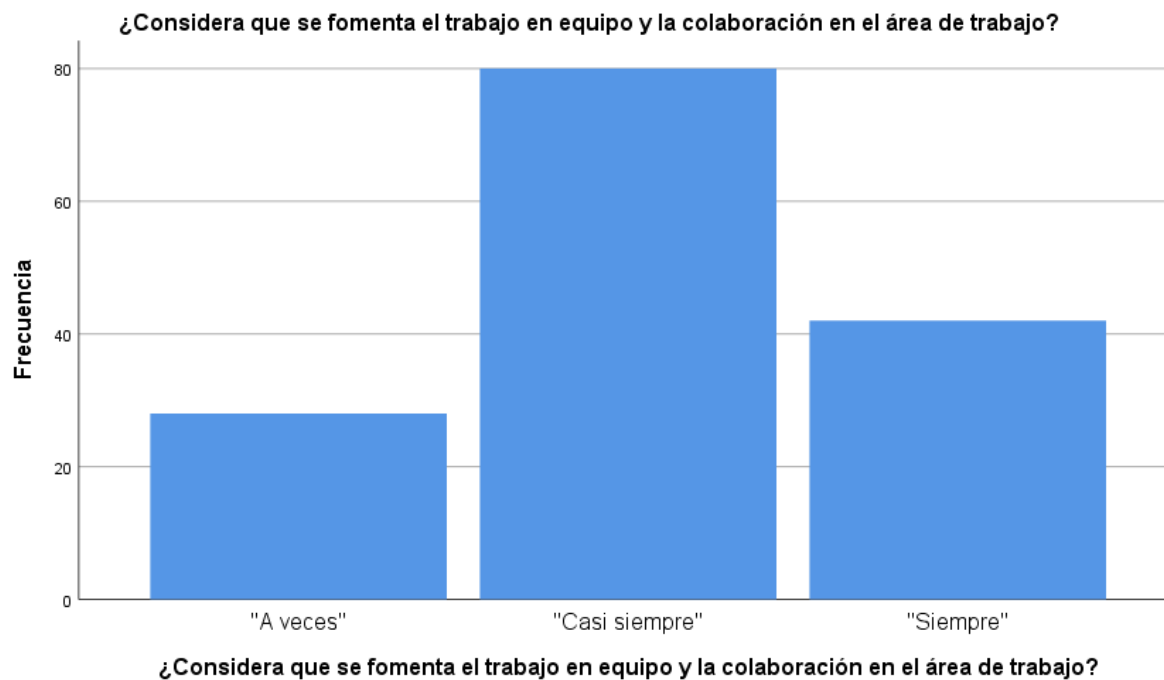
¿Considera que su participación en la toma de decisiones y procesos laborales pertenecientes al área de trabajo es valorada?

Fuente: Programa estadístico SPSS

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	28	18,7	18,7	18,7
	"Casi siempre"	80	53,3	53,3	72,0
	"Siempre"	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

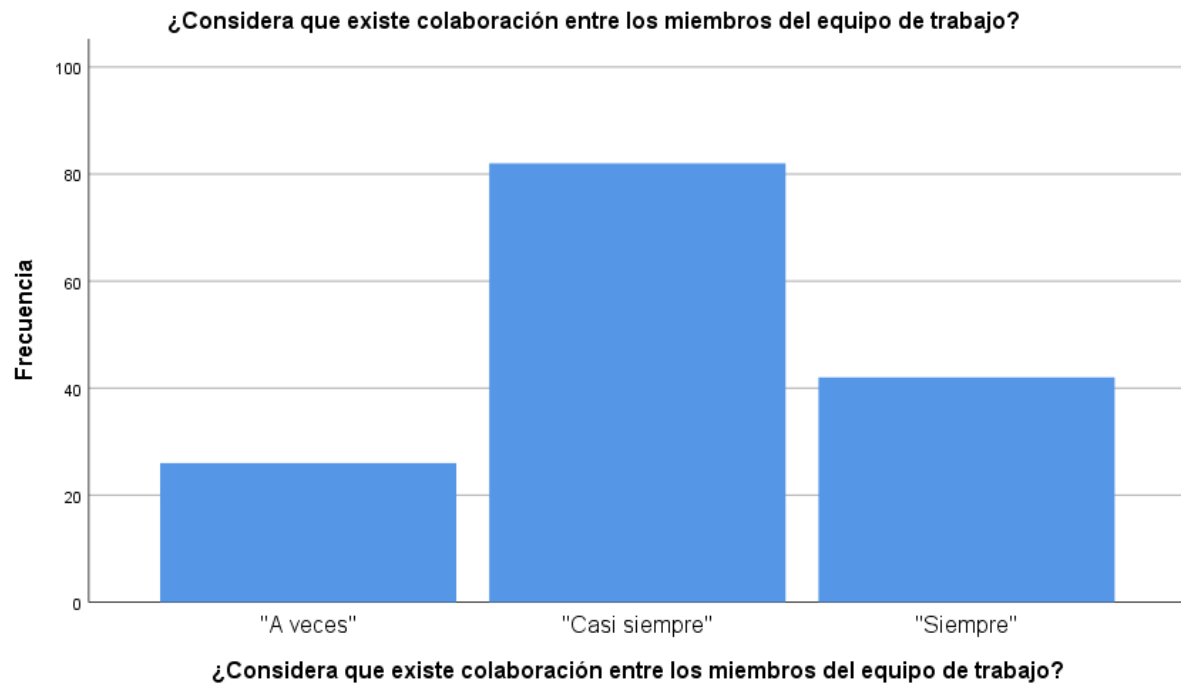


Fuente: Programa estadístico SPSS

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	26	17,3	17,3	17,3
	"Casi siempre"	82	54,7	54,7	72,0
	"Siempre"	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

¿Considera 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	"A veces"	28	18,7	18,7	18,7
	"Casi siempre"	80	53,3	53,3	72,0
	"Siempre"	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

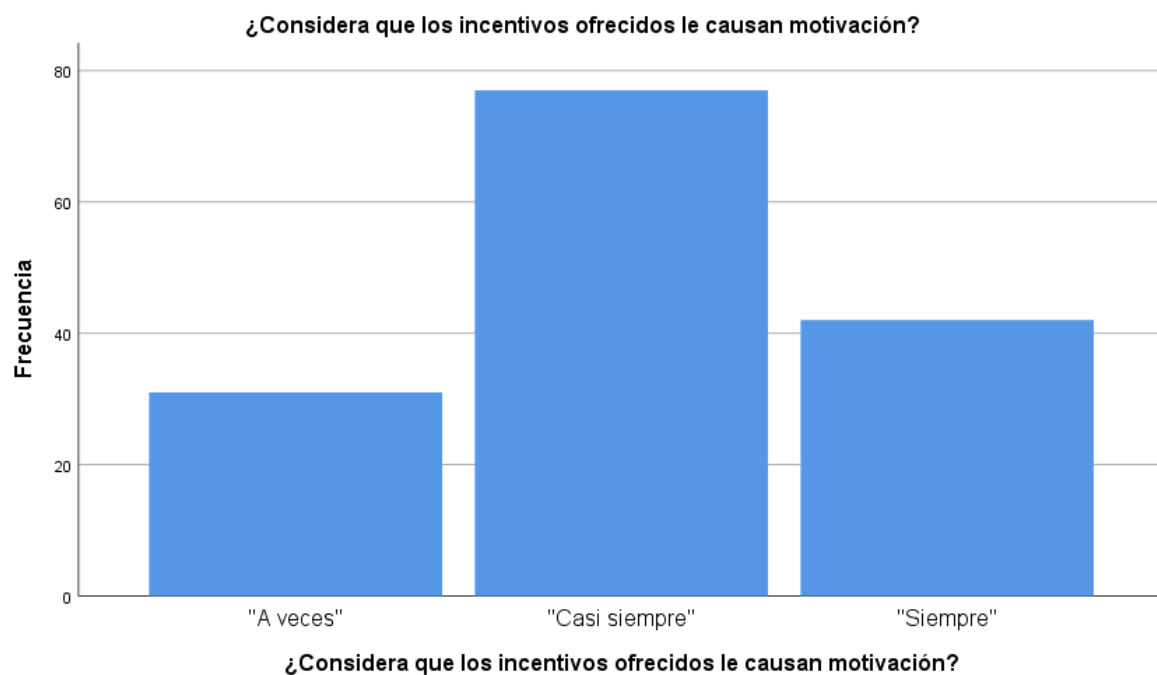


Fuente: Programa estadístico SPSS

¿Considera que los incentivos ofrecidos le causan motivación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	31	20,7	20,7	20,7
	"Casi siempre"	77	51,3	51,3	72,0
	"Siempre"	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

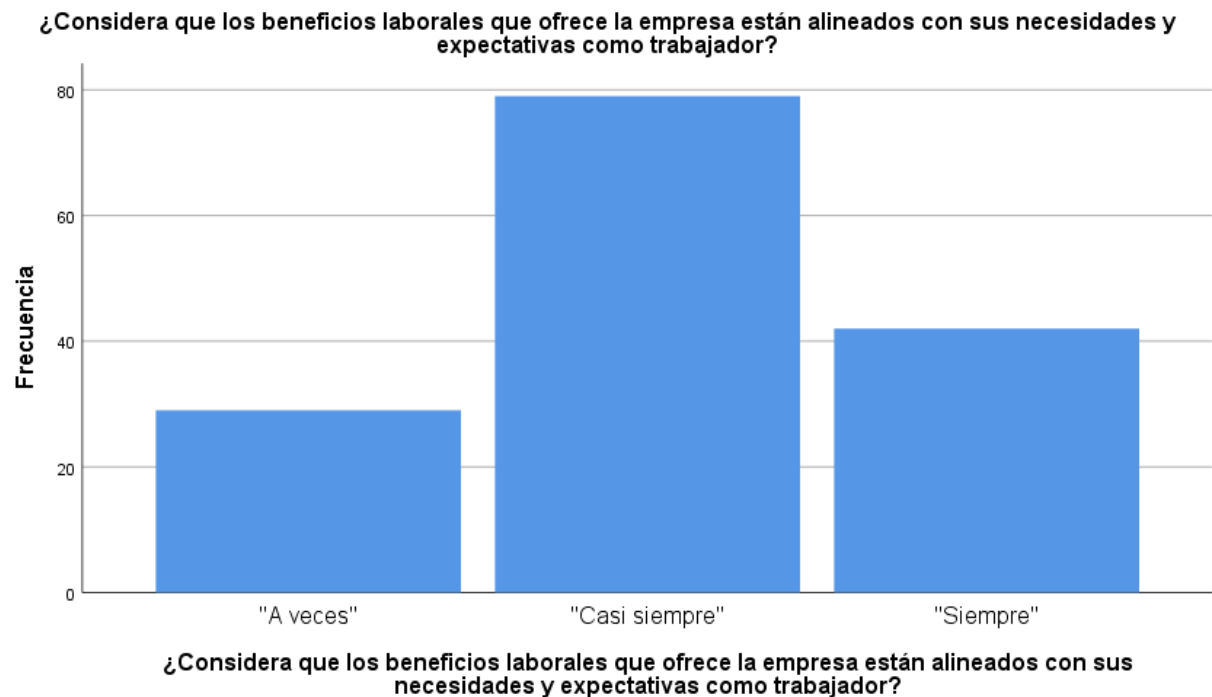


Fuente: Programa estadístico SPSS

¿Considera que los beneficios laborales que ofrece la empresa están alineados con sus necesidades y expectativas como trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	29	19,3	19,3	19,3
	"Casi siempre"	79	52,7	52,7	72,0
	"Siempre"	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



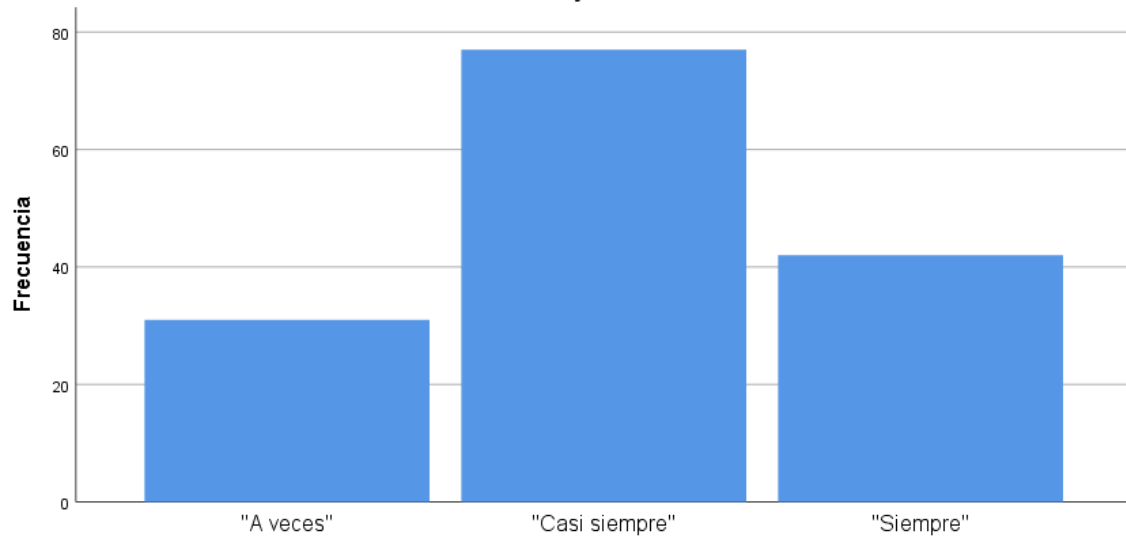
Fuente: Programa estadístico SPSS

¿Considera que ha recibido la información adecuada para tener bienestar y seguridad laboral en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"A veces"	31	20,7	20,7	20,7
	"Casi siempre"	77	51,3	51,3	72,0
	"Siempre"	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

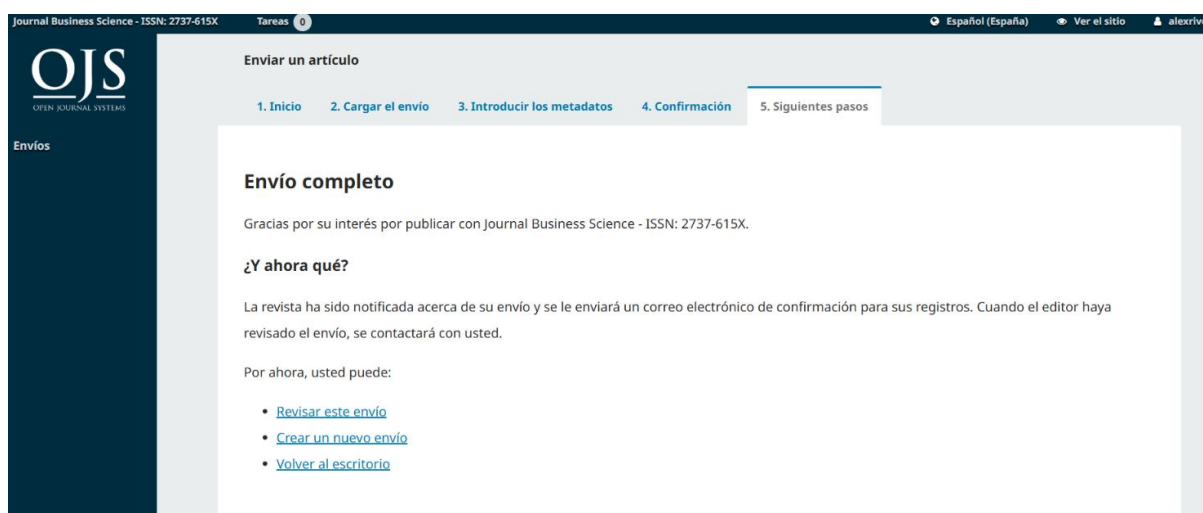
¿Considera que ha recibido la información adecuada para tener bienestar y seguridad laboral en su área de trabajo?



¿Considera que ha recibido la información adecuada para tener bienestar y seguridad laboral en su área de trabajo?

Fuente: Programa estadístico SPSS

Anexos



Formato de revista

TITULO EN MAYUSCULA DEBERÁ SER BREVE (MÁX. 15 PALABRAS), REFLEJAR EL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN Y SIN PUNTO FINAL. EL TÍTULO DEBE ESTAR ESCRITO EN ESPAÑOL”

“TITULO EN MAYUSCULA DEBERÁ SER BREVE (MÁX. 15 PALABRAS), REFLEJAR EL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN Y SIN PUNTO FINAL. EL TÍTULO DEBE ESTAR ESCRITO EN INGLÉS”

Nombre de primer Autor¹; Nombre de segundo Autor²

Universidad o afiliación a la que pertenece, Ej. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí^{1,2}

correolectronico@autor1.com¹; correoelectronico@autor2.com²

Nombre de primer autor y código Orcid¹: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Nombre de segundo autor y código Orcid²: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Código Clasificación JEL: [Incluir los códigos JEL correspondientes a las palabras clave](#)

RESUMEN

El resumen se debe limitar a un máximo de 150 palabras en un solo párrafo, se ubica al inicio del artículo. El resumen estará escrito en el mismo idioma del documento y deberá indicar los objetivos, procedimientos generales y resultados pertinentes en una forma concisa y clara. No se permiten citas bibliográficas ni abreviaciones que no sean identificadas previamente o que no aparecen en la lista de abreviaciones comunes

PALABRAS CLAVES: Deben ser un mínimo de cinco términos simples o compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la primera palabra y los nombres propios, separados por comas, con punto al final de la última palabra

ABSTRACT

Todos los artículos escritos en español deben incluir un resumen en inglés, y en caso de ser en inglés el resumen debe ser escrito en español.

KEY WORDS: Deben ser un mínimo de cinco términos simples o compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la primera palabra y los nombres propios, separados por comas, con punto al final de la última palabra, en inglés

INTRODUCCIÓN

Indicar claramente la importancia del tema, la justificación de la investigación y los antecedentes bibliográficos relevantes que fundamenten las hipótesis y los objetivos planteados, es decir, precisar el por qué y para qué de la investigación. Los antecedentes deben apoyarse con bibliografía reciente, para que se conozca el nivel actual del tema; debe estar redactado de manera congruente y ordenada en relación con la secuencia del artículo, evitando el abuso de referencias para un concepto general; el uso de las citas debe ser preciso y específico siguiendo las normas APA (sexta edición) y llevar sangría después del primer párrafo hasta encontrar el siguiente título. No utilizar pie de página.

METODOLOGÍA

Para responder a las preguntas: ¿dónde cuándo y cómo se hizo la investigación?, se debe describir la metodología utilizada, así como el análisis estadístico. Es necesario aportar la información suficiente de cada variable, de manera que cualquier investigador pueda repetir el estudio. La información de este capítulo debe ser congruente con los objetivos planteados.

RESULTADOS

Redactados de forma clara, utilizando los verbos en pasado. Para la construcción de esta sección se debe iniciar con la elaboración de las tablas y figuras, y posteriormente redactar el texto pertinente en función de ellas. El primer párrafo de este texto debe resumir en frases concisas, claras y directas, y demostrar el hallazgo principal del estudio.

DISCUSIÓN

Es un aspecto clave en el manuscrito, en ella se pone a prueba la capacidad analítica y de autocrítica del autor sobre los hallazgos previos de otros autores. Se presentarán los principios, relaciones y generalizaciones que los resultados indican, sin recapitularlos.

Por otra parte, deben compararse e interpretarse que los resultados obtenidos de manera directa, clara y precisa, contrastándolos con los objetivos propuestos. El autor debe exponer su propia opinión sobre el tema, destacando los aspectos novedosos y relevantes del estudio, indicando de qué manera los resultados se refieren a las expectativas y literatura anteriormente citada, así como mencionando las limitaciones de la investigación; evitar que la discusión se convierta en una revisión del tema y que se repitan los conceptos que hayan aparecido en la introducción y los resultados del trabajo. Se recomienda su redacción en presente, porque los hallazgos del trabajo se consideran ya evidencia científica.

CONCLUSIONES

Indica de manera definitiva, resumida y exacta los principales resultados demostrables y comprobables del trabajo investigativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Según normas APA 7ma. Edición, utilizar al menos veinte citas bibliográficas.

Como modelo para la construcción de referencias, se emplea el siguiente:

Libro:

Autor: Apellidos, A.A.- Nombres- (año de la publicación). Título de la obra (Edición).

Ciudad, país: Editorial

Capítulo de un libro:

Autor, A.A., y Autor, B.B., y Autor, C.C., (Año de la publicación). Título del capítulo en A.A. Editor y B.B.

Editor (Eds.), Título del libro (páginas del capítulo). Ubicación:

Editorial.

Normas editoriales para autores de la revista seleccionada

Respetar la tipografía, tamaño y márgenes establecidos en este modelo.

Todo artículo debe ser redactado a **espacio 1,5 utilizando como fuente Times New Roman** tamaño 10. El título principal del artículo (tema) debe estar en fuente Times New Roman tamaño 11, en mayúscula y centrado con negrilla; y, no debe excederse de 15 palabras. Los subtítulos (Resumen, Conclusiones y Referencias Bibliográficas) van alineados a la izquierda del renglón con la misma fuente en tamaño 10 mayúscula, suprimiendo los dos puntos después de cada título.

Las tablas/cuadros, figuras, fotos/gráficos siempre tendrán su título enumerado e incluirán su fuente y su tamaño será Times New Roman 7; deben estar centrados y hacer coincidir con la distancia horizontal del mismo. Se utilizará un solo tipo de representación de datos, sean tablas o gráficos, de preferencia del autor. **Las tablas, cuadros, figuras y gráficos deben de ser inéditas e incluidas como imagen en formato JPG.**

Las páginas deben venir numeradas. La extensión máxima del artículo será de 7.000 palabras (máx. 20 pág. Incluyendo tablas, gráficos, figuras). **Los márgenes serán de 2.5 cm para cada lado.** Las citas bibliográficas deberán estar incluidas de manera resumida en el texto y de manera detallada en la bibliografía, **no como pie de pág.** (Normas APA, 7ma. Edición)