



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

TRABAJO DE TITULACIÓN MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación:

“El clima laboral y la productividad empresarial en el cantón Chone”

Autor (a)

Intriago Ostaiza María Daniela

Unidad Académica:

Extensión Chone.

Carrera:

Administración de Empresas

Tutor (a):

Ing. Katiuska Mendoza Rodríguez Mgs.

Chone-Manabí-Ecuador

Diciembre del 2024

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Ing. Katiuska Mendoza Rodríguez Mgs; docente de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, en calidad de Tutor(a) del Proyecto de Titulación.

CERTIFICO:

Que el presente Proyecto de Titulación con el título: "El clima laboral y la productividad empresarial en el cantón Chone." ha sido exhaustivamente revisado en varias sesiones de trabajo.

Las opciones y conceptos vertidos en este Proyecto de Titulación son fruto de la perseverancia y originalidad de su autora:

María Daniela Intriago Ostaiza

Siendo de su exclusiva responsabilidad.

Chone, enero 2025



Ing. Katiuska Mendoza Rodríguez Mgs

TUTOR(A)

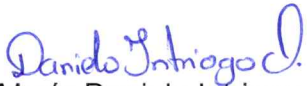
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quien suscribe la presente:

María Daniela Intriago Ostaiza

Estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas**, declaro bajo juramento que el siguiente anteproyecto de titulación cuyo título: “El clima laboral y la productividad empresarial en el cantón Chone”, previa a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas, es de autoría propia y ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros y consultando las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

Chone, enero 2025


María Daniela Intriago Ostaiza

APROBACIÓN DEL TRABAJO



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABI

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Los miembros del tribunal Examinador aprueban el informe del proyecto de investigación, sobre el tema: "El clima laboral y la productividad empresarial en el cantón Chone", elaborado por la estudiante de noveno semestre de la Carrera de Administración de Empresas.

Chone, enero 2025

Lcda. Roció Bermúdez Cevallos Mg.

Ing. Katuska Mendoza Rodríguez Mg.

DECANO

MIEMBRO DE TRIBUNAL

TUTOR

MIEMBRO DE TRIBUNAL

SECRETARIA

DEDICATORIA

Dedicó este triunfo académico a Dios, por permitirme llegar hasta este punto bendiciéndome siempre con infinita bondad, amor, y brindándome salud para lograr mis objetivos.

A mis padres Y especial a mi Tío Alcides Ostaiza, por su apoyo incondicional; por ser ejemplo de perseverancia y constancia, quienes me ha demostrado siempre entereza para salir adelante valores que lo caracterizan, y que han influenciado siempre positivamente sobre mi persona.

A mi padre Ramon Evaristo Intriago Napa, aunque ya no este conmigo físicamente, pues son sus bendiciones desde el cielo a lo largo de mi vida, sè que me protegen y me guían por el camino del bien, y que sin él no lo habría logrado. GRACIAS PADRE.

A mis hijos Yomar Daniel y Eydan Izael Zambrano Intriago, por acompañarme en este largo camino por apoyarme de principio hasta el fin. Por ser mi fuente de inspiración y motivación en este logro.

A mí compañero de vida por motivar me siempre porque a pesar de todo siempre estuvo a mi lado con sus ocurrencias y compañía, por sus palabras de aliento que nunca me faltaron ¡Dany si puedes!

A mis amigos, compañeros, y docentes, a cada una de las personas que han sido un manantial inagotable de sabiduría y animo en mi vida a lo largo de mi carrera universitaria: Ustedes que han estado a mi lado brindando consejos valiosos y compartiendo momentos de alegría y tristeza. Gracias por ser una fuente de esperanza y amistad en mi vida académica y personal.

RECONOCIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición guía mis pasos, a mis padres y mis hijos por estar siempre presentes, a mi padre que desde el cielo ilumina siempre mi vida.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone, por confiar en mí, abriéndome sus puertas y permitiéndome realizar toda mi carrera dentro de su establecimiento

De igual manera mi agradecimiento al Área Productiva, a mi carrera Administración de empresas. A mis profesores de manera especial al Dr. Henry Mendoza, Dra. Karen Mendoza, Ing. Martha Bravo, Dra. Katty Zambrano, quienes, con sus enseñanzas, sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Ing. Katuska Mendoza, tutora y colaboradora durante todo este proceso, quien con su conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	III
APROBACIÓN DEL TRABAJO	IV
DEDICATORIA.....	V
RECONOCIMIENTO	VI
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Clima laboral	6
1.1.1. <i>Características</i>	6
1.1.2. <i>Factores</i>	7
1.1.3. <i>Evaluación del clima laboral</i>	8
1.1.4. <i>La fuerza del clima laboral</i>	8
1.1.5. <i>Variables o dimensiones del clima laboral</i>	8
1.1.6. <i>Entorno positivo y negativo del clima laboral</i>	9
1.1.7. <i>Satisfacción laboral</i>	10
1.1.8. <i>Relación entre el clima y satisfacción laboral</i>	10
1.1.9. <i>Relación entre el clima laboral y la productividad</i>	10
1.2. Productividad empresarial	11
1.2.1. <i>Componentes</i>	12
1.2.2. <i>Objetivos de la productividad</i>	12
1.2.3. <i>Índice de productividad</i>	12
1.2.4. <i>Factores internos y externos</i>	13

1.2.5.	<i>Competencias que influyen en la productividad empresarial</i>	13
1.2.5.1.	Principales cualidades de las Competencias.....	14
1.2.6.	<i>Factores productivos</i>	14
1.2.7.	<i>Estabilidad laboral</i>	14
1.2.8.	<i>Indicadores de productividad</i>	15
CAPITULO II. DIAGNOSTICO Y ESTUDIO DE CAMPO		16
2.1.	Enfoque de la investigación	16
2.1.1.	<i>Cuantitativo y Cualitativo (Mixto)</i>	16
2.2.	Tipo de Investigación	16
2.2.1.	<i>Descriptiva</i>	16
2.2.2.	<i>Población</i>	16
2.2.3.	<i>Muestra</i>	16
2.3.	Métodos	16
2.3.1.	<i>Análisis y síntesis</i>	16
2.3.2.	<i>Inductivo – Deductivo</i>	17
2.3.3.	<i>Bibliográfico</i>	17
2.4.	Técnicas	18
2.4.1.	<i>Observación</i>	18
2.4.2.	<i>La encuesta</i>	18
2.4.3.	<i>La entrevista</i>	19
2.5.	Validación de instrumentos	19
2.5.1.	<i>Confiabilidad de la encuesta</i>	19
2.6.	Análisis de los resultados	20
2.6.1.	<i>Análisis de la encuesta</i>	20
2.6.1.1.	Confiabilidad de la encuesta.....	20

2.6.1.2. Pregunta n° 1. ¿Ha recibido alguna capacitación o formación en el último año proporcionada por la empresa?	21
➤ Si la respuesta es sí, ¿cuántas veces?	22
2.6.1.3. Pregunta n° 2. ¿Ha recibido algún reconocimiento formal (por ejemplo, premios, menciones, etc.) por su desempeño en los últimos seis meses?	23
2.6.1.4. Pregunta n° 3. ¿Le han realizado evaluaciones de desempeño de manera periódica (al menos una vez al año)?	24
2.6.1.5. Pregunta n° 4. ¿Ha experimentado dificultades para realizar tu trabajo debido a la falta de recursos o herramientas en el último año?	25
2.6.1.6. Pregunta n° 5. ¿Tiene la opción de horarios de trabajo flexibles en la empresa?26	
2.6.1.7. Pregunta n° 6. ¿Ha tenido reuniones regulares con el supervisor o equipo para discutir avances y resolver problemas?	27
2.6.1.8. Pregunta n° 7. ¿Te han asignado a proyectos colaborativos en el último año?.....	28
➤ Si la respuesta es sí, ¿Se sintió apoyado por tus compañeros durante estos proyectos?.....	29
2.6.1.9. Pregunta n° 8. ¿Ha postulado o le han considerado para un ascenso en los últimos dos años?	30
2.6.1.10. Pregunta n° 9. ¿Ha tenido que trabajar horas extra de manera frecuente (al menos una vez por semana) en los últimos seis meses?	31
2.6.1.11. Pregunta n° 10. ¿Considera que el espacio físico de la empresa es adecuado para desarrollar tus tareas de manera productiva (iluminación, ventilación, comodidad, etc.)?	32
2.6.2. <i>Análisis de la entrevista</i>	33
CAPITULO III. DISEÑO DE LA PROPUESTA	38
3.1. Tema de la propuesta	38

3.2. Introducción.....	38
3.2. Objetivos	38
3.2.1. Objetivo General:	38
3.2.1. Objetivos Específicos:	38
3.3. Metodología	38
3.3.1. Técnicas de Recolección de Datos	40
3.3.2. Variables de Estudio	40
3.3.3. Instrumentos de Investigación.....	40
3.3.4. Cronograma Tentativo.....	41
3.4. Resultados Esperados	42
3.5. Limitaciones Potenciales.....	42
3.6. Aspectos Éticos.....	42
3.7. Presupuesto	42
3.8. Bibliografía Preliminar	42
3.9. Posibles Fuentes de Financiamiento:	43
3.10. Impacto Esperado	43
CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
5.1. Conclusiones	44
5.2. Recomendaciones	44
BIBLIOGRAFÍAS.....	46
ANEXOS	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variantes de estados relacionados al clima laboral y la productividad	11
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Rangos de confiabilidad.....	19
Tabla 2. Confiabilidad de la encuesta.....	20
Tabla 3. Capacitaciones otorgadas por la empresa.....	21
Tabla 4 Frecuencia de capacitaciones	22
Tabla 5. Reconocimientos	23
Tabla 6. Evaluaciones de desempeño.....	24
Tabla 7. Dificultades	25
Tabla 8. Horarios de trabajo	26
Tabla 9. Reuniones de trabajo.....	27
Tabla 10. Asignación de proyectos.....	28
Tabla 11. Apoyo entre compañeros.....	29
Tabla 12. Consideración de ascenso.....	30
Tabla 13. Horas extra	31
Tabla 14. Espacio físico.....	32
Tabla 15. Análisis de la entrevista	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Capacitaciones otorgadas por la empresa	21
Gráfico 2. Frecuencia de capacitaciones.	22
Gráfico 3. Reconocimientos	23
Gráfico 4. Evaluaciones de desempeño.....	24
Gráfico 5: Dificultades	25
Gráfico 6. Horarios de trabajo	26
Gráfico 7. Reuniones de trabajo.....	27
Gráfico 8. Asignación de proyectos.....	28

Gráfico 9. Apoyo entre compañeros.....	30
Gráfico 10. Consideración de ascenso	31
Gráfico 11. Horas extra	31
Gráfico 12. Espacio físico	33

RESUMEN

El presente proyecto de titulación modalidad investigación tuvo como objetivo general “Investigar la relación entre el clima laboral y la productividad en la empresa Leopat del cantón Chone”. Para la realización de este proyecto se estableció que la investigación es de enfoque mixto cuantitativo y cualitativo para obtener una comprensión integral de la relación entre el clima laboral y la productividad empresarial y de tipo descriptivo. Además, se optó por una población de 16 personas y como muestra se escogió a la totalidad de la población debido al ser muy reducida, y se la dividió en 15 empleados y al gerente. Para llevar a cabo el presente proyecto de investigación se fijaron métodos de investigación como análisis- síntesis, inductivo – deductivo y el bibliográfico, también se utilizaron técnicas como la observación, encuesta que fue dirigida a los empleados y la entrevista al gerente de la empresa, las cuales fueron parte fundamental al momento de la recopilación de datos. Una vez tabulados los datos se obtuvieron los siguientes resultados más relevantes sobre la encuesta, en la cual se obtuvo que el 100 % de empleados han recibido capacitación en el último año y que a este mismo porcentaje recibieron más de 3 veces capacitaciones por parte de la empresa. Con estos resultados se diseñó una propuesta basada en estrategias o indicadores para evaluar el clima laboral. En este sentido se concluyó que en el clima laboral influyen aspectos tanto físicos como personales y entre ellos tenemos reconocimientos por buen desempeño laboral.

Palabras clave: Clima laboral, productividad, empresarial, Leopat.

ABSTRACT

The present research thesis project had the general objective of "Investigating the relationship between the work environment and productivity at the Leopat company in the Chone canton." For the execution of this project, it was established that the research is of a mixed quantitative and qualitative approach to obtain a comprehensive understanding of the relationship between the work environment and business productivity, and it is descriptive in nature. Additionally, a population of 16 people was chosen, and the entire population was selected as the sample due to its small size, dividing it into 15 employees and the manager. To carry out the present research project, research methods such as analysis-synthesis, inductive-deductive, and bibliographic were established. Techniques such as observation, a survey directed at employees, and an interview with the company manager were also used, which were fundamental during the data collection process. Once the data was tabulated, the following most relevant results were obtained from the survey, in which it was found that 100% of employees had received training in the past year and that this same percentage had received training more than three times from the company. With these results, a proposal was designed based on strategies or indicators to evaluate the work environment. In this sense, it was concluded that both physical and personal aspects influence the work environment, and among them, we have recognition for good job performance.

Keywords: Work environment, productivity, business, Leopat.

INTRODUCCIÓN

Sumba et al. (2022) en el Ecuador el clima laboral y la productividad empresarial son hoy temas muy importantes para la mayoría de las empresas que se esfuerzan por mejorar constantemente el clima laboral para aumentar la productividad sin perder recursos humanos. También se conoce como el entorno físico y social en el que una persona realiza su trabajo diariamente, el trato y tipo de liderazgo que un jefe puede aplicar hacia sus subordinados determinará la relación entre los empleados de la empresa e incluso los vínculos con los empleados, proveedores, y clientes a través de un estilo de comunicación que involucre a las partes interesadas.

Es por ello que en la investigación de Solórzano et al. (2020) realizada en Manabí manifiestan que el clima laboral es de gran importancia para toda empresa, especialmente en el sector público, cuando el nivel de relaciones laborales en la organización es óptimo, puede traer muchos beneficios tanto a los empleados como a la propia organización. Por tanto, uno de los aspectos directamente relacionados con el clima laboral es que los empleados estén a gusto con sus labores, lo cual es un factor que les ayuda a realizar su trabajo de manera satisfactoria para que la empresa pueda alcanzar sus objetivos.

Según Ponce & Gómez (2021) en Chone hay un sin número de micro, pequeñas y medianas empresas que su práctica se centra en la innovación en el liderazgo, proporcionando equilibrio entre la vida familiar y profesional, satisfaciendo los requerimientos de los trabajadores, facilita el proceso de desarrollo, da valor al trabajo realizado. Por lo tanto, la empresa está influenciada por el entorno creado por sus líderes. Si bien existen nuevas mejores prácticas y tecnologías, no se puede pasar por alto la comunicación para generar confianza entre los que componen la empresa.

Para Campoverde y Crespín (2020) una de las formas en que los empleados de una empresa se sientan motivados en su trabajo es que el ambiente laboral debe contar con condiciones óptimas; Asimismo, es fundamental que las relaciones con cada miembro de la empresa sean lo mejor

posible. El clima laboral es un factor muy importante en el desarrollo empresarial porque si no se gestiona adecuadamente puede provocar una reducción de la productividad en la empresa.

Según Almeida y Ganchozo (2023) las indagaciones realizadas del clima laboral expresan que inciden directamente en la eficiencia de los empleados ya que es de gran importancia debido al carácter dinámico de la organización, permite identificar la situación del ambiente laboral y proponer soluciones eficientes y oportunas, debido a la interacción que existe entre los empleados, miembros integran la institución, ésta debe ser equilibrada y objetiva.

Aguirre (2021) menciona que el ambiente laboral se ha convertido en un indicador fundamental que incide en el crecimiento de una organización. Las últimas investigaciones en este campo reconocen el clima laboral como uno de las definiciones de gran relevancia en el día a día de una organización. Sin embargo, un ambiente laboral negativo se convierte en un serio obstáculo para lograr los objetivos organizacionales; también es un indicador importante para comprender los problemas y exigencias de los grupos de trabajo para cada proceso que se desarrolla en la organización y su productividad.

Para Hinojo et al. (2020) la productividad, vista como la relación entre los resultados obtenidos de un sistema de producción o servicio y los recursos utilizados para lograrlos, puede definirse como el uso eficiente de los recursos (mano de obra, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de productos de diferentes bienes y servicios. La idea es conseguir más productos con la misma cantidad de recursos. De la definición anterior se desprende que el grado de productividad que se puede alcanzar en una empresa dependerá en su mayoría de la eficacia de la gestión del talento y de cómo se utilice.

En este sentido Lara et al. (2021) indican que la productividad se refiere al rango de habilidades y destrezas que las personas necesitan adquirir para alcanzar una o más metas específicas, y el grado de desempeño que puede existir dependerá del desarrollo de estos aspectos. Entonces es una combinación de eficiencia y eficacia. la eficiencia se refiere a cómo se utilizan los

recursos involucrados en el proceso, y la efectividad se refiere a cómo actúan las personas involucradas en el proceso.

Lam (2022) expresan en su investigación que un excelente clima laboral asegura una alta productividad, este es el escenario más deseable y se refleja llevando a cabo las metas de los grupos de trabajo y de la propia empresa, asegurando una comunicación efectiva entre ellos. El clima laboral mejora el trabajo de los empleados, logrando una alta productividad, lo que a su vez fortalece el propio clima laboral, creando una sinergia que se auto nutre y mejora de manera continua y acorde.

De acuerdo con Eraso & Daniela (2021) el clima laboral es un activo invaluable para las pequeñas empresas lo que se traduce en un ambiente de trabajo positivo y colaborativo se traduce directamente en beneficios económicos. Al fomentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, se incrementa la productividad, disminuye el ausentismo y la rotación de personal, lo que a su vez reduce costos operativos. Además, un buen clima laboral atrae y retiene talento, lo que permite a las pequeñas empresas competir con organizaciones más grandes y consolidar su posición en el mercado.

Galvis et al. (2022) argumenta que en pequeñas empresas el clima laboral trasciende los límites organizacionales y tiene un impacto significativo en el tejido social ya que un clima de trabajo positivo fomenta la cohesión comunitaria, al permitir que los empleados se sientan valorados y comprometidos no solo con su trabajo, sino también con su entorno. Empresas con un buen clima laboral suelen ser más activas en su comunidad, apoyando iniciativas locales y generando un impacto positivo en la calidad de vida de sus empleados y sus familias. Esto, a su vez, contribuye a fortalecer el tejido social y a crear un entorno más próspero y equitativo.

Ayón et al. (2022) indica que los problemas que se generan en una empresa se deben a que existe una gestión empírica del talento, lo que genera poco compromiso por parte de la fuerza laboral. También se encontró que el ciclo de comunicación no era perfecto, distorsionando la información dentro de la empresa. Además, la desmotivación también afecta a los empleados que se

niegan a trabajar, la falta de un control claro sobre sus acciones conduce a malas actitudes laborales y, en última instancia, por el déficit de una planificación eficaz del trabajo que conduce al quebrantamiento de las obligaciones, resultados profesionales y personales.

En este sentido, en el cantón Chone se han desarrollado un sin número de empresas lo cual significa que se ha experimentado un crecimiento razonable, por lo que de esta manera los nuevos enfoques de manejo administrativo han determinado un inadecuado clima laboral que se presenta en este entorno, lo que afecta sustancialmente a los índices de productividad, y esto se ve reflejado en el bajo volumen de ventas y por ende en la Inversión y en su rentabilidad, proyectando así una imagen en el sector de poca competitividad. Con lo antes expuesto se plantea la siguiente pregunta: ¿El clima laboral influye en la productividad de la empresa Leopat del cantón Chone?

En este contexto el presente proyecto de investigación tiene como objetivo investigar la relación entre el clima laboral y la productividad en la empresa Leopat del cantón Chone, ya que son indicadores de suma importancia en el desempeño laboral de los trabajadores y a su vez estar pendiente de los problemas a los que se enfrentan ambas partes, para que de esta manera poder fomentar la pacificación y adoptar medidas correctoras. Para el desarrollo de esta investigación se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- Analizar los factores del clima laboral que influyen en la productividad empresarial de Leopat.
- Identificar las acciones que toma la empresa Leopat para solucionar problemas laborales que afectan al clima laboral y a la productividad empresarial.
- Tabular los datos obtenidos de las encuestas realizadas a la empresa Leopat sobre el clima laboral.

En relación a lo antes expuesto se persiguió la hipótesis que existe una relación positiva y significativa entre un buen clima laboral y la productividad

empresarial en la empresa Leopat del cantón Chone; es decir, las empresas que mantienen un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio tienden a mostrar incrementos de productividad y eficiencia en comparación con aquellas con un clima laboral deficiente. Esta hipótesis sugiere que mejoras en el clima laboral pueden llevar a incrementos en la productividad empresarial, lo cual puede ser verificado mediante el análisis de datos empíricos recolectados en la empresa Leopat, ya que con un buen clima laboral mejorará la productividad de la empresa Leopat del cantón Chone

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Clima laboral

Bermejo et al. (2022) definen al clima laboral como el entorno físico y humano por el cual se desarrolla el trabajo diario. Esto afecta la satisfacción y por tanto la productividad. Los gerentes están directamente involucrados en las decisiones que determinan cómo se comportan las personas, cómo trabajan y se comunican, cómo interactúan con la empresa, con la maquinaria que utilizan y las actividades que realiza cada uno de ellos en el trabajo.

Ore (2022) expresa que esta variable es esencial en una empresa, la estabilidad de los empleados traerá mayor productividad y beneficios a la industria, mientras que la alta coherencia y la buena comunicación juegan un papel muy importante en la relación entre colegas. Es necesario brindar a los trabajadores buenas condiciones laborales para que su productividad sea mayor que la de grupos que muchas veces carecen de este aspecto.

1.1.1. Características

Citando a Cevallos y Romero (2022) mencionan que el clima de trabajo incluye un conjunto de características que definen a una organización y la diferencian de otras organizaciones. A su vez, estas características de una u otra manera influyen en el actuar de los individuos y marcan pautas básicas para el perfeccionamiento de las actividades en toda organización. En este sentido, existen cuatro factores importantes a tener en cuenta en el ambiente laboral.

- La naturaleza del medio en el que opera y lleva a cabo su misión.
- Las empresas con identidad propia deben ser organizaciones con personalidad y valores propios.
- El ambiente organizacional está estrechamente relacionado con las políticas comerciales, las buenas prácticas comerciales y las personas centrales de la organización.

- Un entorno organizacional apropiado y realista tendrá un impacto real en el bienestar de una empresa.

1.1.2. Factores

Teniendo en cuenta a López & Melo (2021) existen factores fundamentales que influyen directamente en el clima laboral, los cuales se describen a continuación:

- **Motivación:** es la característica que perciben los que forman parte de la organización e influye en su comportamiento. Esto quiere decir que los aspectos internos de la organización propiciarán el despertar de distintos tipos de motivación.
- **Liderazgo:** Es importante en el análisis del clima laboral porque promueve la confianza, el respeto, la colaboración, reduce los conflictos, aumenta la productividad y el incentivo de una buena labor.
- **Comunicación:** es una actividad administrativa que tiene dos finalidades principales: proporcionar información y comprensión a quienes sean necesarios para el desempeño de sus tareas; y proporcionar las relaciones necesarias para promover la motivación, la colaboración y la satisfacción laboral.
- **Sentido de pertenencia:** No es más que la seguridad que obtiene una persona cuando siente que tiene un lugar en el grupo; Esto les obligará a buscar comportamientos que les permitan ocupar una determinada posición.
- **Compromiso:** Estado en el que un trabajador se relaciona con una empresa particular y sus objetivos y quiere continuar allí como miembro de esa organización. Desde una perspectiva empresarial, esta búsqueda se convierte en el objetivo de todo director o gerente para lograr que sus empleados vistan bellamente su "camisa" y se dediquen a su empresa.

1.1.3. Evaluación del clima laboral

Para Almeida y Ganchozo (2023) la evaluación del clima laboral debe incluir un apartado de clasificación donde se evidencie la estructura de prototipos anteriores, por lo que estas mediciones deben realizarse de forma continua, teniendo en cuenta la estructura, responsabilidades, recompensas, problemas, relaciones, cooperación, conflictos. Los estándares y la identidad se realizarán por medio del desarrollo de un clima de trabajo adecuado en la organización.

1.1.4. La fuerza del clima laboral

Mir et al. (2022) detallan que el estudio del clima laboral se basa en tener en cuenta un factor común que conecta todos los factores cognitivos que surgen en la relación del empleado con su organización. Sin embargo, los entornos laborales variarán en cómo los perciben los empleados y cómo cada situación influye en estas percepciones debido a la relación entre los trabajadores y su entorno laboral. La presencia de estándares afines con el clima laboral, desde lo personal o mental hasta el clima organizacional, pasando por el clima grupal. La variabilidad de esto está unida con su fortaleza y afecta directamente la consistencia del comportamiento organizacional.

1.1.5. Variables o dimensiones del clima laboral

Villafuerte et al. (2021) consideran el concepto del clima laboral como algo multidimensional, que abarca el ambiente interno de la organización, teniendo en cuenta las variables que lo componen, por ello el autor del artículo lo relaciona en base en 8 dimensiones, las cuales se mencionan a continuación:

- **Método de mando:** Una forma de utilizar el liderazgo para influir en los empleados.
- **Características de la motivación:** son los procedimientos utilizados para impulsar a los trabajadores y satisfacer sus necesidades.

- **Características del proceso de comunicación:** es el entorno de los métodos de interactuar en las empresas y los métodos para implementarlas.
- **Proceso de influencia:** se trata de la calidad de la planificación entre superiores y subordinados en el establecimiento de objetivos organizacionales.
- **Características de la toma de decisiones:** es la preeminencia de los antecedentes como base para las decisiones, así como para la asignación de funciones.
- **Características en la formación de planes:** se trata de cómo crear un sistema de fijación u orientación de objetivos.
- **Proceso de control:** es la implementación y asignación del control entre organismos organizacionales.
- **Metas de desempeño y mejora:** Planificar y entrenar expectativas.

1.1.6. Entorno positivo y negativo del clima laboral

Cruz et al. (2022) evidencian que existe un vínculo directo entre el entorno laboral, la integridad física y mental de los empleados. Cuando perciben su entorno positivo, tienen actitudes laborales positivas como motivación, compañerismo, apoyo de los compañeros de trabajo y desempeño exitoso. Se observa que el déficit de información o conocimiento sobre los acontecimientos que ocurren en la institución puede afectar a los laburantes y crear un sentimiento de incertidumbre sobre su futuro. Cuando este ambiente se percibe negativo, provoca inadaptación de los empleados, altas tasas de rotación, ausentismo, problemas de salud persistentes, baja productividad y la aparición de consecuencias fisiológicas y psicológicas negativas como el estrés laboral y se consideran una amenaza para el trabajo, ambiente, bienestar espiritual y social.

1.1.7. Satisfacción laboral

Agurto et al. (2020) la define como el grado de cumplimiento de los subordinados con el entorno y el entorno donde se encuentran. Esto significa que, si se logra una satisfacción excepcional del cliente interno, se garantiza un buen desempeño empresarial, lo que se refleja en la eficiencia del trabajo, los niveles de ganancias y la productividad. La satisfacción laboral está relacionada con el entorno físico en el que los empleados realizan su trabajo. Esto hará sentir seguro, cómodo y confiado al realizar su trabajo.

1.1.8. Relación entre el clima y satisfacción laboral

Para Zambrano et al. (2022) explica que la relación entre estas dos variables se basa en las características organizacionales y las condiciones laborales, las cuales a su vez dan lugar a diversas circunstancias de conducta empresarial. Sin embargo, los resultados de algunos estudios son contradictorios. Aunque el ambiente de trabajo se ha asociado positivamente con la satisfacción laboral en algunos estudios, los factores de riesgo psicosocial se han asociado negativamente con la satisfacción laboral y los salarios, las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y las oportunidades de avance son fuentes importantes de satisfacción laboral.

1.1.9. Relación entre el clima laboral y la productividad

Según opiniones de Prada et al. (2020) esta relación se establece del estilo de gestión de la organización, en donde los resultados dependen de ciertas circunstancias que pueden ser en gran medida controladas. A lo largo de la historia, se han realizado muchos estudios para demostrar la naturaleza de la relación entre el desempeño laboral y el ambiente laboral y se ha llegado a la conclusión de que existe una relación de dependencia que puede definirse según cuatro condiciones que deben gestionarse. (fig. 1).



Figura 1. *Variantes de estados relacionados al clima laboral y la productividad*

Fuente: (Prada et al., 2020)

1.2. Productividad empresarial

Según lo que expresan Ramírez et al. (2022) es una de las más importantes metas propuestas por las empresas, de esta manera su objetivo es proporcionar a los clientes externos productos o cumplan con sus exigencias y expectativas, si es necesario en términos de calidad e incluso a un precio razonable, es decir, una evaluación detallada. y segmentación de todas las partes que se presentan en las medidas de transformación, teniendo como factor diferenciador el suministro de valor agregado como materia prima y recursos para elaborar productos o servicios.

La productividad empresarial es el resultado del uso eficaz de recursos clave como empleados, dinero, tierra, materias primas, luz y datos fundamentales en la generación de productos. Por el contrario, el desempeño de una entidad empresarial se fundamenta en una estructura que requiere una medición que tenga en cuenta todas las variables identificadas que pueden influir

en el desempeño de las instituciones para cumplir con escenarios propicios en el perfeccionamiento de una mejora continua.

1.2.1. Componentes

Teniendo en cuenta a Castro (2021) los componentes de productividad asociado a las organizaciones y trabajadores son los siguientes:

- **Eficiencia:** Se puede resumir como el uso óptimo de los recursos. Un trabajador eficiente debe utilizar el menor desperdicio de materiales; dedicar el menor tiempo posible a la producción sin comprometer la calidad del producto; utilizar los servicios (electricidad, agua, gas, etc.) en las cantidades necesarias, sin despilfarros, y utilizar medios tecnológicos (maquinaria, equipos, herramientas, etc.) para que no queden inservibles utilizar más de lo habitual.
- **Efectividad:** Definida como el beneficio adquirido de los objetivos establecidos, el nivel por el cual se cumplen las exigencias de los clientes.

1.2.2. Objetivos de la productividad

Desde la posición de Ramírez et al. (2022) el principal objetivo es evaluar la eficiencia del proceso productivo de la empresa, sin olvidar el nivel de utilización y ahorro de los mecanismos que se necesitan en la producción. La productividad empresarial tiene como objetivo promover el desarrollo de las empresas tanto en el ámbito económico como social, evaluando el nivel de productividad de los trabajadores para poder utilizar todos los recursos, mejorar las actividades, procesos y tareas existentes, reduciendo costos y gastos en el departamento de iniciativas de talento humano.

1.2.3. Índice de productividad

García & Anido (2022) sostienen que el índice de productividad no es más que un valor numérico que representa o nombra la eficiencia, es claro que cuanto mejor sea la posición del objeto que se analiza, mayor será el índice de

eficiencia, el cual se logrará de una de las siguientes formas, producto de un simple análisis matemático en relación a:

- Incrementar la producción manteniendo los recursos a un nivel constante.
- Reducir recursos manteniendo una producción continua.
- Aumentar la producción a un ritmo mayor que el incremento de los recursos.

1.2.4. Factores internos y externos

Ramírez et al. (2022) relatan que el punto de partida para el análisis organizacional general y crítico y la investigación de gestión clásica son los factores de desempeño internos y externos. Los elementos que intervienen de carácter externo son aquellos que están completamente fuera del alcance del control de la organización, a diferencia de los internos que son dependientes de las disposiciones de la organización. Además, existen oportunidades para incrementar las actividades desde ambas perspectivas comerciales, por lo que transforman en complementos esenciales cuyo principal objetivo es el mejoramiento de la combinación de estos factores.

1.2.5. Competencias que influyen en la productividad empresarial

Hinojo et al. (2020) opina que, a la hora de clasificar las competencias se pueden distinguir dos tipos de competencias: las competencias horizontales y las competencias profesionales. Las destrezas que se imparten son más generalizables y receptivas en términos de transferibilidad; por lo tanto, serán objeto de investigación, ya que se supone que la investigación será generalizable a diferentes áreas de especialización. Sin embargo, es necesario enfatizar la tendencia al desarrollo de capacidades colectivas, asociadas a habilidades que combinan la capacidad individual de cada persona en beneficio del desarrollo grupal.

1.2.5.1. Principales cualidades de las Competencias.

Desde la posición de Zulueta & Bardales (2020) las cualidades más específicas con más efectividad son:

- Estos son rasgos de personalidad duraderos.
- Se vuelven perceptibles cuando se completa la tarea o se completa el trabajo.
- Involucrado en el desempeño exitoso de alguna actividad, relacionada con el trabajo o no.
- Tienen una relación de causa y efecto con el desempeño, es decir, no sólo se asocian con el éxito, incluso se consideran la causa del éxito.
- Puede ampliarse para muchas actividades.

1.2.6. Factores productivos

Para Álvarez et al. (2022) son las cosas que, cuando se implementan utilizando los métodos de trabajo adecuados, le permitirán obtener los productos requeridos con una eficiencia óptima, por lo que son de gran importancia en la organización. Se dividen en humanos y materiales. El primero se refiere a “el conjunto de personas que organizan sus actividades utilizando los medios físicos necesarios y disponibles” y así realizan el trabajo necesario que requiere el producto, mientras que los materiales son “conjuntos de propiedades”.

1.2.7. Estabilidad laboral

Franco et al. (2021) la definen como la coherencia que tiene un empleado en su vida profesional, por ende, se lo considera como una postura que crea productividad y reduce la rotación de empleados, aumenta una mayor comprensión laboral en la empresa y más. Desde esta apreciación, la estabilidad laboral aumenta muchas veces a la productividad y motivación de los empleados, lo que resulta beneficioso para la organización porque permite alcanzar un grado de especialización en las tareas y por tanto promueve mayores rangos de

efectividad y desempeño, también el trabajo estable crea óptimas condiciones de bienestar para los trabajadores.

1.2.8. Indicadores de productividad

Como afirma Luna (2022) son parámetros que se tienen en cuenta en los planes de producción para mejorar, adaptar y lograr los objetivos de gestión. Nos permiten tener en cuenta la accesibilidad a medios, materiales, oportunidades y formar las mejores relaciones para aumentar el rendimiento y la eficiencia del negocio. Esto significa que las métricas nos permiten identificar áreas problemáticas que degradan el rendimiento, en consecuencia, se utilizan para realizar operaciones apropiadas sobre los escombros encontrados por las organizaciones.

En este contexto, se enfatiza la importancia de los siguientes indicadores de desempeño: indicadores de calidad, eficiencia, estrategia, rentabilidad, competitividad y volumen de ventas. Las tasas de producción contribuyen a garantizar la coherencia de la actividad económica en el transcurso de los años, coordinar actividades para mantener maquinaria y equipo en buenas condiciones para permitir operaciones apropiadas. En esta situación, el mantenimiento se considera la actividad principal para asegurar la eficiencia empresarial; tiene como objetivo proporcionar los más altos niveles de rendimiento, calidad y eficiencia.

CAPITULO II. DIAGNOSTICO Y ESTUDIO DE CAMPO

2.1. Enfoque de la investigación

2.1.1. *Cuantitativo y Cualitativo (Mixto)*

Se utilizó un enfoque mixto para obtener una comprensión integral de la relación entre el clima laboral y la productividad empresarial. El enfoque cuantitativo permitirá medir y analizar datos estadísticos, mientras que el cualitativo proporcionará una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los empleados y empleadores.

2.2. Tipo de Investigación

2.2.1. *Descriptiva*

La investigación fue descriptiva para caracterizar el clima laboral y la productividad en las empresas del cantón Chone. Población y Muestra

2.2.2. *Población*

Para desarrollo del proyecto de tesis, se tuvo como población a 16 integrantes de la empresa Leopat, Chone.

2.2.3. *Muestra*

Como muestra se escogió a la totalidad de la población, el cual se dividido en 15 empleados y el gerente general de la empresa Leopat, teniendo una muestra de 16 personas.

2.3. Métodos

2.3.1. *Análisis y síntesis*

Para Somano & León (2020) el análisis consiste en realizar experimentos y observaciones, sacar conclusiones generales y no admitir objeciones a estas conclusiones excepto las que surjan de experimentos u otros hechos conocidos,

porque en la filosofía experimental no se consideran hipótesis. La síntesis implica tomar como principios causas abiertas y establecidas y utilizarlas para explicar los fenómenos, partir de ellas y probar las explicaciones.

Para efecto del presente proyecto este método se lo llevó a cabo analizando como se efectúa el clima laboral en la empresa Leopat del cantón Chone, para poder llegar a conclusiones generales del objeto de estudio, así sintetizar los datos que se obtuvieron de cómo influye el clima laboral en la productividad de la empresa Leopat del cantón Chone.

2.3.2. Inductivo – Deductivo

Urzola (2020) explica que el método inductivo comienza con observaciones de casos particulares, con el objetivo principal de establecer generalizaciones tratando de ver si estas generalizaciones se aplican a casos particulares, y el método deductivo, que permite hacer generalizaciones basadas en casos específicos. Por tanto, estos métodos sirven como formas alternativas de organizar nuevos conceptos, permitiéndonos acercarnos al entorno de las variables que se estudian.

Este método se lo realizó a través de enfoque generales del clima laboral en la empresa Leopat del cantón para poder llegar a la premisa de este proyecto, de este modo se llegará a reflexiones por medio de los resultados recolectados de la influencia del clima laboral en la productividad empresarial de Leopat del cantón Chone.

2.3.3. Bibliográfico

Este método para Casasempere & Vercher (2020) consiste en el conocimiento de lo que se ha escrito sobre un tema elegido, tanto en Polonia como en el extranjero. Esto le permite evitar la repetición de temas o ampliar su tratamiento del tema y conectarlo con otros fenómenos con los que pueda tener alguna conexión. En este contexto se lo efectuó mediante la búsqueda de literatura bibliográfica apoyándose en artículos, proyectos, libros digitales sobre

los temas de indagación que son el clima laboral y la productividad empresarial de Leopat en el cantón Chone.

2.4. Técnicas

2.4.1. Observación

Según Vega et al. (2021) es la forma más sistemática y lógica de registrar de forma visual y verificable lo que queremos saber; Esto significa captar lo que sucede en el mundo real de la forma más objetiva posible, describiéndolo, analizándolo o explicándolo de manera científica; a diferencia de lo que sucede en el mundo experimental.

Esta técnica nos permitió obtener información del objeto estudio a través de la sistematización para determinar la lógica relacional que existe entre el clima laboral y la productividad de las empresas y de esta manera obtener la validez y confiabilidad de los datos obtenidos de la empresa Leopat del cantón Chone.

2.4.2. La encuesta

Cisneros et al. (2022) mencionan que se considera principalmente un método de obtención de información mediante la realización de entrevistas a personas, su finalidad es obtener sistemáticamente mediciones de conceptos surgidos de un problema de investigación previamente creado. La recolección de información se realiza mediante cuestionarios, mediciones y formularios de protocolo de cuestionarios (hojas de registro), realizados en una comunidad o en una muestra de mayor amplitud.

Mediante esta técnica se recogió datos mediante un cuestionario donde se elaborará preguntas derivadas del tema de investigación y de las tareas científicas dirigidas a los empleados de la empresa Leopat. Una vez realizadas las encuestas se cuantificarán los datos correspondientes a la influencia del clima laboral en la productividad empresarial de Leopat del cantón Chone.

2.4.3. La entrevista

Avila et al. (2020) definen a la entrevista como método experimental basado en la comunicación interpersonal que se establece entre el entrevistador y el entrevistado en la investigación para obtener datos a preguntas sobre el problema. Esta técnica se empleará al gerente de la empresa Leopat. Una vez realizada las entrevistas se analizarán las respuestas correspondientes a la influencia del clima laboral en la productividad empresarial de Leopat del cantón Chone.

2.5. Validación de instrumentos

2.5.1. Confiabilidad de la encuesta

Esta validación se la llevó a cabo a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach, el cual se lo realizó con ayuda de la herramienta de análisis de datos de Excel en la cual se efectuó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S T^2} \right]$$

Una vez realizados los cálculos, los resultados obtenidos se compararán con la siguiente tabla referencial:

Tabla 1. Rangos de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad

Elaboración: (Intriago, 2024)

En este sentido se tabularon los resultados obtenidos de la encuesta a por medio de fórmulas en Excel para luego analizarlos mediante tablas y gráficos para mayor comprensión.

2.6. Análisis de los resultados

En este caso, solo se realizó un análisis lógico de las respuestas obtenidas del gerente de la empresa de Leopat.

2.6.1. Análisis de la encuesta

Una vez culminadas las encuestas, las cuales fueron dirigidas a 15 empleados de la empresa Leopat, antes de efectuar las respectivas tabulaciones de cada una de las preguntas se llevó a cabo un análisis de confiabilidad el cual se muestra a continuación:

2.6.1.1. Confiabilidad de la encuesta

Tabla 2. Confiabilidad de la encuesta

Cociente de confiabilidad		
Variable	Descripción	Resultado
k	Número de ítems del instrumento	10
$\sum S1^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	1
$S T^3$	Varianza total del instrumento.	4,916
a	Confiabilidad	0,89

Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

Teniendo en cuenta la tabla 2 sobre confiabilidad de la encuesta, se observa que se obtuvo como resultado 0,89, lo cual teniendo en cuenta la tabla 1 de rangos de confiabilidad indica que el instrumento de la encuesta es de excelente confiabilidad.

Por consiguiente, se obtuvo los resultados a través de las tabulaciones como se muestra a continuación:

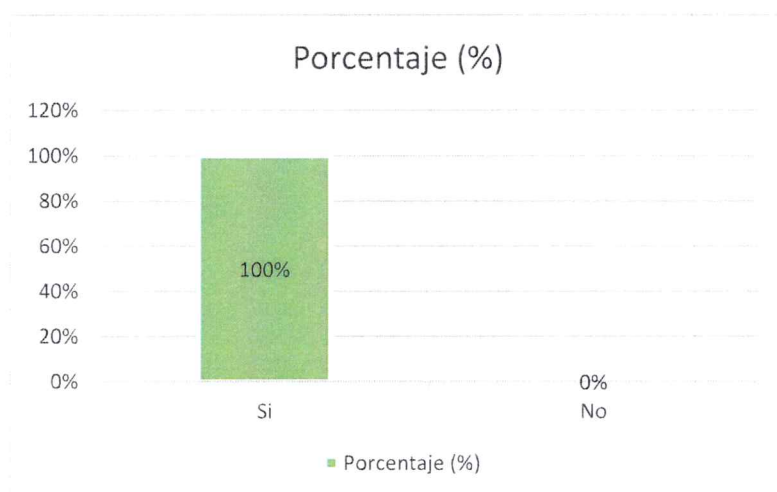
2.6.1.2. Pregunta n° 1. ¿Ha recibido alguna capacitación o formación en el último año proporcionada por la empresa?

Tabla 3. Capacitaciones otorgadas por la empresa

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 1. Capacitaciones otorgadas por la empresa



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

Teniendo en cuenta la tabla 3 y el gráfico 1, el 100 % de los empleados encuestados de la empresa Leopat, manifestaron que si han recibido alguna capacitación o formación en el último año proporcionada por la empresa. Esto indica un fuerte compromiso de la empresa con el desarrollo profesional de su equipo. Esta inversión en capital humano no solo beneficia a los empleados al ampliar sus habilidades y conocimientos, sino que también repercute positivamente en la productividad, innovación y competitividad de la organización. Además, refleja una cultura organizacional que valora el aprendizaje continuo y el crecimiento personal. De esta manera al tener la totalidad de la afirmación se efectuó la siguiente pregunta.

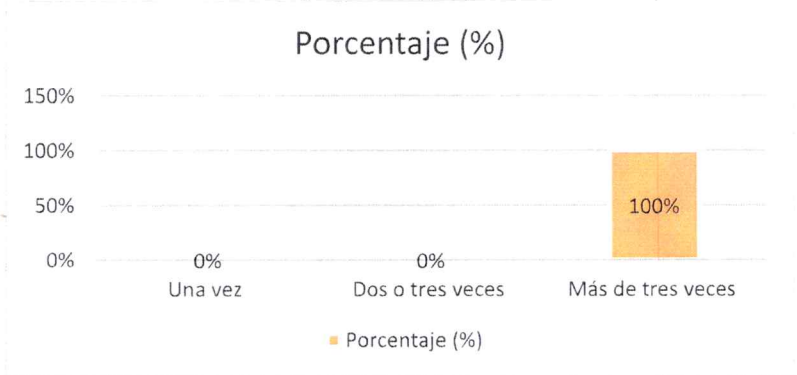
➤ **Si la respuesta es sí, ¿cuántas veces?**

Tabla 4 *Frecuencia de capacitaciones*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Una vez	0	0%
Dos o tres veces	0	0%
Más de tres veces	15	100%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 2. Frecuencia de capacitaciones.



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

De esta manera según la tabla 4 y el gráfico 2, la totalidad de las personas encuestaron expresaron que en el último año han recibido más de 3 veces capacitaciones por parte de la empresa Leopat. De esta manera, se afirma la preocupación que tiene la empresa para que sus empleados estén en constante capacitación e innovación, lo que contribuye no solo a la productividad de la empresa, si no al excelente manejo de los trabajadores en el ámbito laboral.

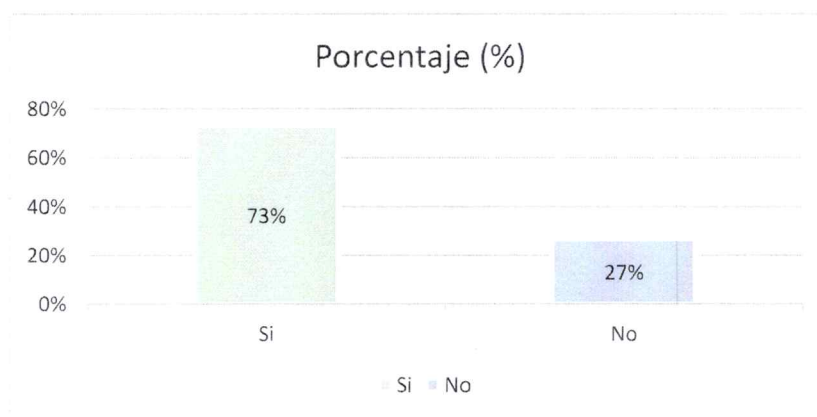
2.6.1.3. Pregunta n° 2. ¿Ha recibido algún reconocimiento formal (por ejemplo, premios, menciones, etc.) por su desempeño en los últimos seis meses?

Tabla 5. Reconocimientos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	11	73%
No	4	27%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 3. Reconocimientos



Análisis e interpretación

En la tabla 5 y gráfico 3, se observa que el 73 % de los empleados si han recibido algún reconocimiento formal (por ejemplo, premios, menciones, etc.) por su desempeño en los últimos seis meses en la empresa Leopat. Lo que demuestra que la empresa está en el camino correcto al implementar prácticas

que valoran el desempeño individual de los empleados. Esto contribuye lo cual puede contribuir a aumentar la motivación y el compromiso de los empleados.

Mientras que el faltante 37 % expresa que no ha recibido ningún tipo de reconocimiento en el último semestre. De esta manera por parte de la empresa es de vital importancia comprender las razones detrás de esta disparidad para garantizar que todos los empleados se sientan valorados y reconocidos por sus contribuciones.

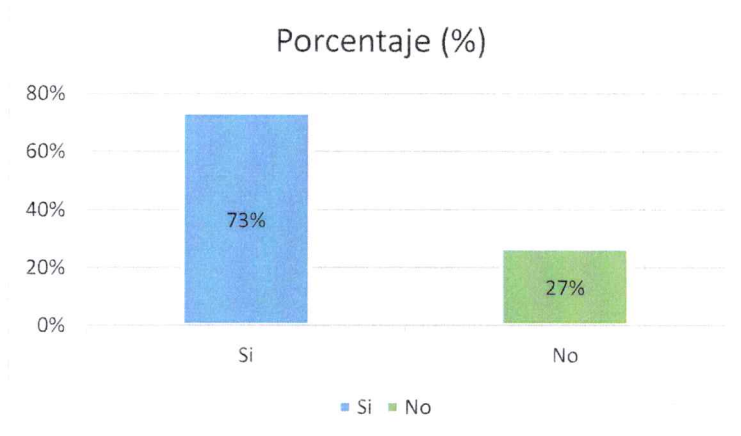
2.6.1.4. Pregunta n° 3. ¿Le han realizado evaluaciones de desempeño de manera periódica (al menos una vez al año)?

Tabla 6. *Evaluaciones de desempeño*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	11	73%
No	4	27%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 4. *Evaluaciones de desempeño*



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

Teniendo en cuenta la tabla 6 y el grafico 4, la mayor parte de la muestra (73 %) mencionan que si les han realizado evaluaciones de desempeño de

manera periódica (al menos una vez al año). Esto sugiere que la empresa cuenta con un sistema de evaluación implementado y que, en general, se está llevando a cabo de manera regular, a diferencia del 27 % que dice que no ha recibido ninguna evaluación de desempeño de la empresa Leopat. Este porcentaje puede deberse a diferentes desafíos que enfrenten los empleados como falta de comunicación, falta de calidad en los procesos, cargas horarias, etc.

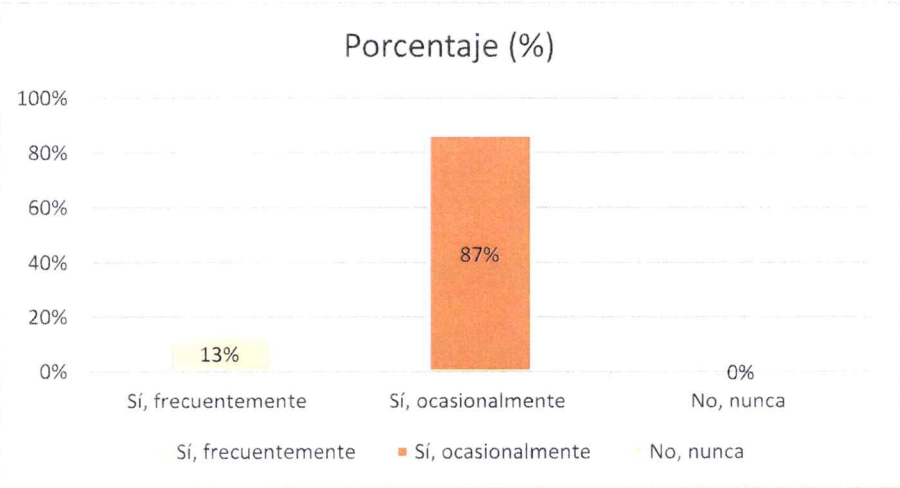
2.6.1.5. Pregunta n° 4. ¿Ha experimentado dificultades para realizar tu trabajo debido a la falta de recursos o herramientas en el último año?

Tabla 7. Dificultades

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí, frecuentemente	2	13%
Sí, ocasionalmente	13	87%
No, nunca	0	0%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 5: Dificultades



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

Tomando en cuenta la tabla 7 y gráfico 5, el 87 % de los empleados encuestados respondieron que si han experimentado dificultades ocasionalmente para realizar su trabajo debido a la falta de recursos o herramientas en el último año. Sin embargo, el 13 % indica que si han experimentados dificultades frecuentemente en Leopat. Esta última cifra sugiere que un grupo considerable de empleados está experimentando obstáculos significativos en su trabajo debido a la falta de recursos adecuados. Esto puede generar frustración, disminuir la productividad y afectar negativamente el clima laboral. La falta de recursos no solo impacta en el desempeño individual, sino que también puede afectar la imagen de la empresa y su capacidad para alcanzar sus objetivos.

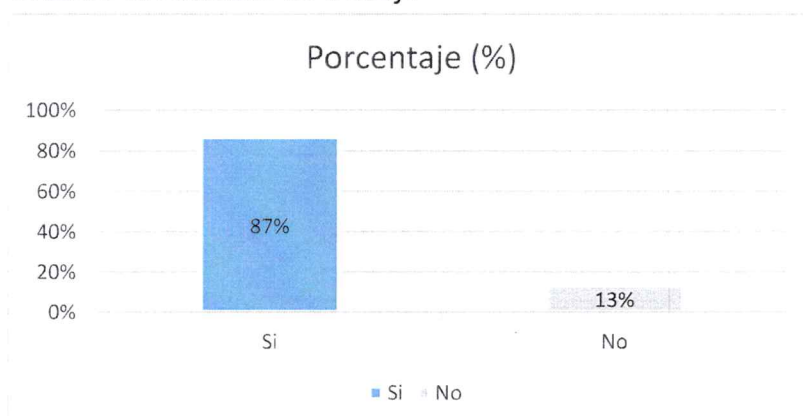
2.6.1.6. Pregunta n° 5. ¿Tiene la opción de horarios de trabajo flexibles en la empresa?

Tabla 8. Horarios de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	13	87%
No	2	13%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 6. Horarios de trabajo



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

En la tabla 8 y el gráfico 6, se constata que el 87% de los empleados de la empresa Leopat manifestó que, si tiene la opción de horarios de trabajo flexibles. En este sentido, esta modalidad de trabajo es altamente valorada por la mayoría de la plantilla ya que la flexibilidad horaria se ha convertido en un factor clave para atraer y retener talento en el mercado laboral actual, ya que permite a los empleados conciliar mejor su vida personal y profesional. Sin embargo, el 13% de los empleados que no cuentan con esta opción podría sentirse desfavorecido y desmotivado.

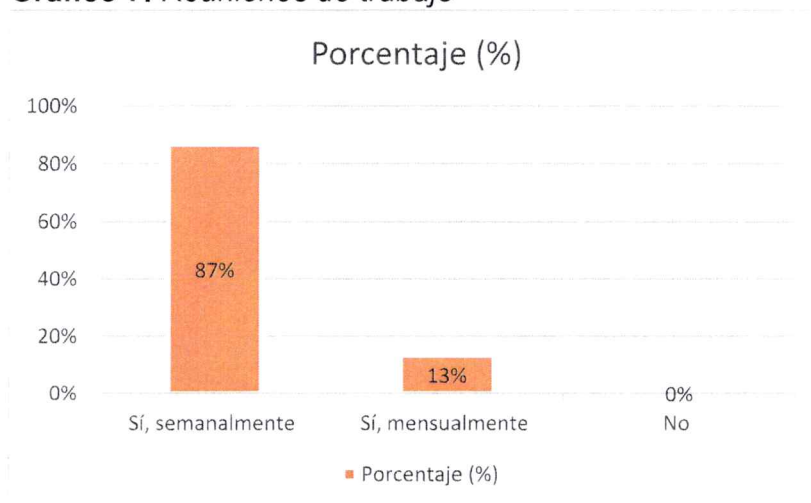
2.6.1.7. Pregunta n° 6. ¿Ha tenido reuniones regulares con el supervisor o equipo para discutir avances y resolver problemas?

Tabla 9. *Reuniones de trabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí, semanalmente	13	87%
Sí, mensualmente	2	13%
No	0	0%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 7. *Reuniones de trabajo*



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

La tabla 9 y el gráfico 7 evidencian que el 87 % de la muestra encuestada exponen que, si reciben reuniones semanalmente con el supervisor o equipo para discutir avances y resolver problemas, en este contexto, esta frecuencia de reuniones permite una retroalimentación más constante, una resolución más rápida de problemas y un mayor alineamiento con los objetivos del equipo. En cambio, el 13 % de la muestra encuestada exhiben que, si reciben reuniones mensualmente junto al supervisor de la empresa Leopat, este último porcentaje podría sentirse menos conectados con su supervisor y experimentar mayores dificultades para resolver problemas de manera oportuna.

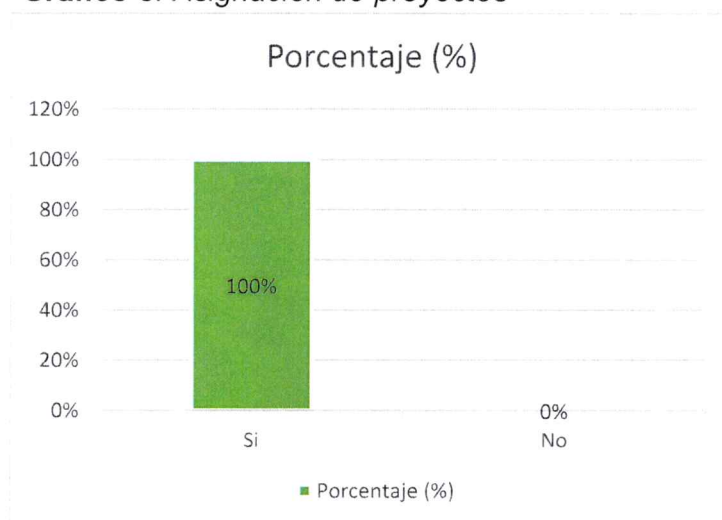
2.6.1.8. Pregunta n° 7. ¿Te han asignado a proyectos colaborativos en el último año?

Tabla 10. *Asignación de proyectos*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	13	87%
No	2	13%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 8. *Asignación de proyectos*



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

Considerando la tabla 10 y el gráfico 8, el 100% de los empleados encuestados de la empresa Leopat, manifestaron que, si les han asignado a proyectos colaborativos en el último año. Esta alta tasa de participación refleja un fuerte compromiso de la empresa por fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados. Los proyectos colaborativos estimulan la innovación, la resolución de problemas y la generación de nuevas ideas. Además, al trabajar en conjunto, los empleados desarrollan habilidades interpersonales, aprenden de sus compañeros y fortalecen los lazos dentro de la organización. De esta manera al tener la totalidad de porcentaje de afirmación se efectuó la siguiente pregunta.

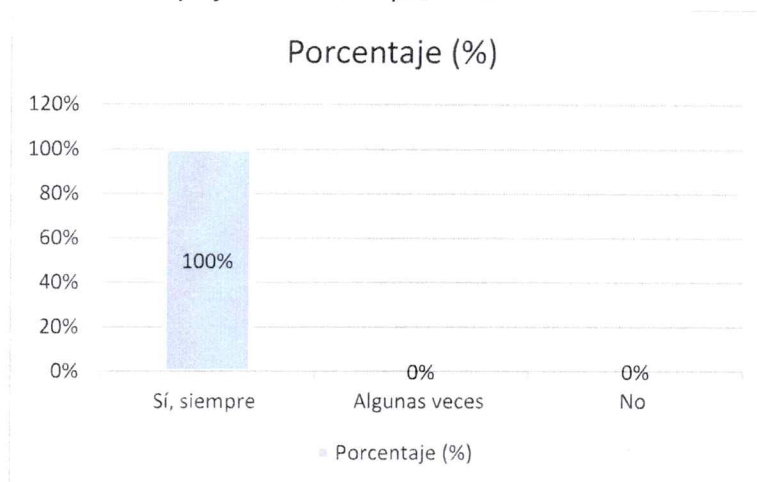
- **Si la respuesta es sí, ¿Se sintió apoyado por tus compañeros durante estos proyectos?**

Tabla 11. Apoyo entre compañeros

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí, siempre	15	100%
Algunas veces	0	0%
No	0	0%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 9. Apoyo entre compañeros



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

En este sentido, la tabla 11 y gráfico 9 muestra que el 100% de los trabajadores dicen que sí, siempre se han sentido apoyados por sus compañeros durante estos proyectos. Lo que muestra una alta tasa de compañerismo en la empresa Leopat, de esta manera los proyectos grupales tendrán resultados positivos.

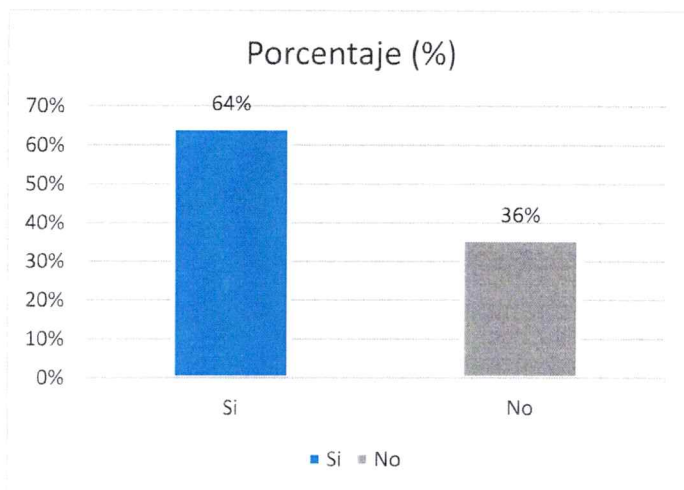
2.6.1.9. Pregunta n° 8. ¿Ha postulado o le han considerado para un ascenso en los últimos dos años?

Tabla 12. Consideración de ascenso

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	9	64%
No	5	36%
Total	14	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 10. *Consideración de ascenso*



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

La tabla 12 y el gráfico 10 evidencian que el 64 % manifestó que, si ha postulado o le han considerado para un ascenso en los últimos dos años en la empresa Leopat, lo que evidencia que la empresa ofrece cierta movilidad interna y que los empleados perciben oportunidades de desarrollo profesional. A diferencia del 36 % que no ha postulado o considerado para un ascenso. Esto sugiere que aún existe un margen de mejora en cuanto a la transparencia y equidad en los procesos de promoción.

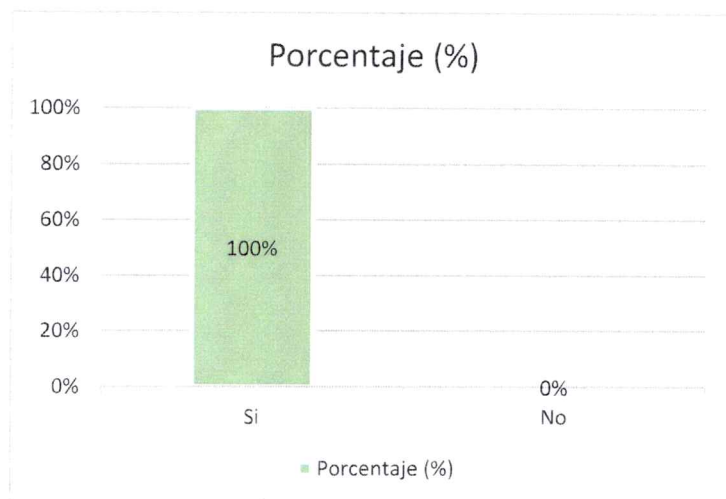
2.6.1.10. Pregunta n° 9. ¿Ha tenido que trabajar horas extra de manera frecuente (al menos una vez por semana) en los últimos seis meses?

Tabla 13. Horas extra

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 11. *Horas extra*



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

En la tabla 13 y el gráfico 11 se observa que la totalidad de empleados encuestados (100 %), mencionó que si ha tenido que trabajar horas extra de manera frecuente en los últimos seis meses en la empresa Leopat. Esta alta incidencia de horas extras sugiere una sobrecarga de trabajo generalizada y un posible desequilibrio entre la carga laboral asignada y los recursos disponibles. Si bien trabajar horas extras ocasionalmente puede ser necesario para cumplir con objetivos específicos, una práctica tan extendida puede generar agotamiento, disminuir la productividad a largo plazo y aumentar el riesgo de errores.

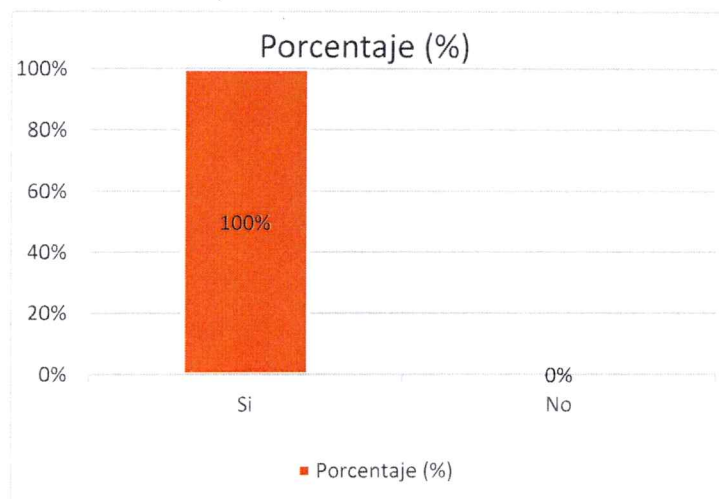
2.6.1.11. Pregunta n° 10. ¿Considera que el espacio físico de la empresa es adecuado para desarrollar tus tareas de manera productiva (iluminación, ventilación, comodidad, etc.)?

Tabla 14. Espacio físico

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Elaboración: (Intriago, 2024)

Gráfico 12. Espacio físico



Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

En base a la tabla 12 y el gráfico 12, el 100% de los empleados encuestados de la empresa Leopat considera que el espacio físico de la empresa es adecuado para desarrollar tus tareas de manera productiva. Esta percepción indica que la empresa ha invertido en crear un entorno de trabajo que promueve el bienestar y la eficiencia de sus colaboradores. Un espacio físico adecuado, con una buena iluminación, ventilación y comodidad, contribuye a mejorar la concentración, reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

2.6.2. Análisis de la entrevista

Llevado a cabo la entrevista, la cual fue dirigida al gerente de la empresa Leopat, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 15. Análisis de la entrevista

Entrevista	
Preguntas	Respuestas
¿Cómo ha cambiado el ambiente de trabajo desde la fundación de la empresa?	Ha avanzado en 8 años en lo que parte en la igualdad de asegurarlos y los pagos son muy puntuales son muy

	legales y justo para hacer la empresa pequeña.
¿Qué transformaciones significativas ha observado en el clima laboral durante su crecimiento?	La unión porque son responsables al momento de dar su confianza son muy colaborativos ambos y son una fórmula adecuada explícita que la fábrica ha implementado tanto de ganarse el cariño de los empleados como así mismo de esos administradores.
¿Qué políticas o programas recientes ha implementado para mejorar el ambiente laboral y fomentar un entorno positivo en la empresa?	Ahora con las crisis energéticas ellos han tratado de hacer menos ruido ya que así pueden trabajar de manera cómoda han implementado que el generador de electricidad sea un poco ruidoso así mismo se marcan por ser una fábrica muy destacada por su integridad, desempeño y perseverancia.
¿Cómo considera que los empleados perciben actualmente el ambiente de trabajo en Leopat?	Perciben un buen ambiente de trabajo.
¿Han realizado evaluaciones o encuestas para medir esta percepción?	Sí, ya que muchas entidades estudiantiles se han acercado a ellos para hacer este tipo de encuestas o entrevistas Y de esa manera ellos recopilan esos mismos datos y van mejorando lo que han podido.

Desde su perspectiva, ¿existe una relación directa entre un clima laboral positivo y el aumento de la productividad en la empresa?	Si
¿Cuáles cree que son los principales factores que motivan a sus empleados a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo?	El apoyo incondicional
¿Qué desafíos enfrenta Leopat en cuanto a la mejora y el mantenimiento de un clima laboral saludable?	Se enfrentan a desafíos como la falta de conocimiento sobre este tema, ya que en la actualidad se los debe de capacitar sobre estos aspectos.
¿De qué manera considera que su estilo de liderazgo influye en el clima laboral de la empresa?	Un 90%
¿Qué importancia le da al reconocimiento del trabajo bien hecho y cómo maneja las recompensas dentro de Leopat?	La verdad los incentiva mucho económicamente.
¿Cuáles son sus expectativas para el futuro del clima laboral y la productividad en Leopat?	El crecimiento en el producto y en la mejora laboral del personal operativo.
¿Qué medidas implementa la empresa Leopat para equilibrar las demandas laborales con el bienestar personal y profesional de sus empleados?	Si. fomentan las medidas del ámbito laboral ya que así mismo se esparce un clima laboral muy bueno ya que ellos llevan mucho esfuerzo y responsabilidad social por ello es que se esfuerzan y dicen que el ámbito el

clima laboral lleva un ambiente laboral bien creativo.

Elaboración: (Intriago, 2024)

Análisis e interpretación

El gerente de la empresa Leopat expreso que, aunque son una empresa pequeña en vías de crecimiento en los últimos 8 años, se ha mejorado en términos de igualdad de oportunidad a nivel laboral. Así mismo el clima laboral a cambiado para bien, demostrando una unión laboral y de apoyo mutuo entre los empleados de la empresa. También mencionó que en la actualidad por teas de los cortes de energía han implementado programas para el buen desarrollo de trabajo en equipo, y poder responder en conjunto ante alguna situación dentro de la empresa.

Los empleados al percibir un buen ambiente de trabajo mejoran su desempeño en el ámbito laboral, lo que fomenta un buen clima laboral. Estos indicadores han sido evaluados no directamente por la empresa, si no por entidades estudiantiles quienes por medio de encuestas y entrevistas pueden cuantificar el estado del clima laboral en la empresa Leopat. De esta manera como gerente general expresó que con lo antes mencionado si existe una relación directa entre un clima laboral positivo y el aumento de la productividad en la empresa.

En la actualidad al igual que en toda empresa existe desconocimiento sobre el impacto que puede tener el clima laboral en el rendimiento de los trabajadores y la productividad de la empresa, por esta razón es fundamental capacitarlos y desarrollar programas que fomenten una buena relación entre empleados y supervisores para fomentar un buen clima laboral dentro de la empresa. En este sentido, el gerente autoevaluó su desempeño como líder y lo estimo en un 90 %, mismo que es un buen porcentaje para fomentar un buen clima laboral.

De esta manera a futuro se tiene la expectativa que el seguir fomentando un buen clima laboral en la empresa Leopat, aumente la productividad del producto no solo a nivel cantonal, si no provincial e incluso nacional.

CAPITULO III. DISEÑO DE LA PROPUESTA

3.1. Tema de la propuesta

Análisis del Clima Laboral y su Impacto en la Productividad Empresarial en el Cantón Chone.

3.2. Introducción

El cantón Chone, ubicado en la provincia de Manabí, es una zona importante en el desarrollo económico de la región. La comprensión del clima laboral y su relación con la productividad empresarial es fundamental para impulsar el crecimiento económico y el bienestar de los trabajadores.

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivo General:

Evaluar la relación entre el clima laboral y la productividad en las empresas del cantón Chone.

3.2.1. Objetivos Específicos:

- Diagnosticar el estado actual del clima laboral en las empresas del cantón.
- Identificar los factores que más influyen en la productividad empresarial.
- Analizar la correlación entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores.
- Proponer estrategias de mejora para optimizar el clima laboral y la productividad.

3.3. Metodología

- Tipo de Investigación: concepto sobre los tipos de investigación
- Investigación conceptos mixta (cuantitativa y cualitativa)
- Descriptiva y correlacional

- **Población y Muestra:** concepto de población y muestra donde incluya el autor y año
- **Muestra:** Selección estratificada de empresas por sectores económicos escoger de acuerdo a la investigación donde se tomó la muestra de empresas productivas como Leopat, la cual se dedica a la producción de los siguientes sectores:
 - Sector agrícola
 - Sector comercial
 - Sector de servicios
 - Sector agroindustrial
- **Estrategias de mejora del clima laboral**
 - **Fomentar la salud y el bienestar:** Un ambiente de trabajo que promueve la salud y el bienestar físico y mental de los empleados puede tener un impacto significativo en el clima laboral. Leopat podría implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, como clases de yoga o gimnasia, y talleres de gestión del estrés.
 - **Reconocer y celebrar los logros del equipo:** Además de reconocer los logros individuales, Leopat debería fomentar un sentido de comunidad y celebrar los éxitos del equipo en conjunto. Esto podría incluir actividades de team building, celebraciones de logros importantes y reconocimientos públicos para los equipos que sobresalen.
 - **Ofrecer flexibilidad laboral:** La flexibilidad laboral es cada vez más valorada por los empleados y puede tener un impacto positivo en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Leopat podría explorar diferentes opciones de flexibilidad, como el teletrabajo, los horarios flexibles y los bancos de horas. Al ofrecer flexibilidad, la empresa demuestra que confía en sus empleados y les permite organizar su trabajo de manera que se adapte a sus necesidades individuales.

3.3.1. Técnicas de Recolección de Datos

- Encuestas estructuradas a trabajadores
- Entrevistas a gerentes y directivos
- Grupos focales
- Observación directa
- Análisis de indicadores de productividad

3.3.2. Variables de Estudio

- **Variables Independientes**

- **Clima laboral**

- Comunicación interna
 - Liderazgo
 - Motivación
 - Condiciones de trabajo
 - Relaciones interpersonales

- **Variables Dependientes**

- **Productividad empresarial**

- Eficiencia
 - Rendimiento
 - Calidad del trabajo
 - Cumplimiento de objetivos
 - Indicadores económicos

3.3.3. Instrumentos de Investigación

- **Cuestionario de Clima Laboral**

- **Escala de Likert**

- Satisfacción laboral
- Compromiso organizacional
- Ambiente de trabajo
- Desarrollo profesional

➤ **Herramientas de Medición de Productividad**

- Indicadores de desempeño
- Métricas de producción
- Análisis de resultados económicos

3.3.4. Cronograma Tentativo

- **Fase de Planificación (2 meses)**

- Diseño de instrumentos
- Definición de muestra
- Preparación logística

- **Fase de Recolección de Datos (3 meses)**

- Aplicación de encuestas
- Realización de entrevistas
- Recopilación de información secundaria

- **Fase de Análisis (2 meses)**

- Procesamiento de datos
- Análisis estadístico
- Interpretación de resultados

- **Fase de Elaboración de Informe (1 mes)**

- Redacción de documento final
- Preparación de presentación

- Formulación de recomendaciones

3.4. Resultados Esperados

- Diagnóstico integral del clima laboral
- Identificación de factores críticos de productividad
- Correlación entre variables de estudio
- Estrategias de mejora para empresas del cantón

3.5. Limitaciones Potenciales

- Resistencia de empresas a participar
- Sesgo en la información proporcionada
- Complejidad para medir objetivamente el clima laboral

3.6. Aspectos Éticos

- Confidencialidad de la información
- Consentimiento informado
- Anonimato de participantes

3.7. Presupuesto

- Recursos humanos
- Materiales
- Tecnológicos
- Logísticos

3.8. Bibliografía Preliminar

- Teorías de clima organizacional
- Estudios de productividad
- Investigaciones regionales
- Marcos legales laborales

3.9. Posibles Fuentes de Financiamiento:

- Gobierno provincial de Manabí
- Cámara de Comercio
- Fondos de investigación académica
- Cooperación internacional

3.10. Impacto Esperado

- Mejora de la competitividad empresarial
- Desarrollo económico del cantón
- Bienestar de los trabajadores
- Modelo replicable en otras regiones

CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se concluye que entre los factores que influyen en el clima laboral en la empresa Leopat se encuentra aspectos tanto físicos como personales y entre ellos tenemos reconocimientos por un buen desempeño, organización laboral, horarios flexibles, apoyo entre compañeros, consideración para aumentos, y uno de los factores de más relevancia es que la empresa cuenta con buen líder que se preocupa por la integridad de los empleados. Estos factores también pueden ser aplicados en demás empresas del cantón como lo es ALIFORTE.

Entre las acciones que afectan el clima laboral de la empresa Leopat, se encontró la falta de recursos o herramientas que repercute en las funciones que realizan los empleados en el día a día, además por causa de los cortes de energía que sufre el Ecuador influye directamente en los mismos empleados y no solo en esta empresa si no en empresas vecinas del cantón Chone ya que se deben acoplar a la realidad para llevar a cabo sus funciones laborales.

Aunque Leopat es una empresa pequeña en los últimos años ha tenido una gran aceptación de manera local, esto se debe a que en la empresa se percibe un buen clima laboral, además que existe una buena relación entre el gerente y los empleados, lo que repercute en la productividad laboral de los empleados y por ende en la empresa.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda efectuar programas de capacitaciones sobre el clima laboral a los empleados ya que esto se traduce en un aumento de la satisfacción laboral, la reducción del ausentismo y una mayor productividad, generando un impacto positivo en el éxito general de la empresa.

Realizar evaluaciones de desempeño laboral, de esta manera saber si existe algún factor que este afectando a los empleados y por ende a la empresa, de este modo se puede identificar problemas, establecer objetivos claros, desarrollar habilidades y reconocer logros. Al fomentar una comunicación abierta

y honesta, aumentan la motivación y el compromiso de los empleados, contribuyendo a un ambiente de trabajo más positivo y eficiente.

Implementar acciones o estrategias en caso de observar un mal clima laboral, mismas que tienen que llevarse a cabo a través de herramientas ajustadas a los objetivos de la empresa, ya que es crucial identificar las causas a través de herramientas como encuestas y grupos focales para poder medir los resultados y realizar ajustes constantes para garantizar un ambiente de trabajo positivo y duradero.

BIBLIOGRAFÍAS

- Aguirre, M. H. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 17(4), Article 4.
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., Castillo Chung, L. B., Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Almeida Cedeño, A. N., & Ganchozo Alcívar, G. L. (2023). *Clima laboral y desempeño del personal del Centro de Salud tipo a Calceta IESS período 2021* [bachelorThesis, Calceta: ESPAM MFL]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2196>
- Álvarez, E., Ruiz Guajala, M. E., Mayorga Abril, C. M., & Miniguano, W. R. P. (2022). Factores productivos como determinantes de la eficiencia de las empresas del sector calzado. *Revista Eniac Pesquisa*, 11(2), 222-234.
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica. *Didasc@lia: didáctica y educación*, 11(3), 62-79.
- Ayón Ponce, G. I., Baque Cantos, M. A., & Chimbo Chimbo, C. S. (2022). La comunicación organizacional y su incidencia en la gestión empresarial: Caso asociación Asoproakuri, ciudad de Archidona. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 6(1), 266-276.
- Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., & Salazar-Danger, M. M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3), Article 3. <http://www.ciencias.holguin.cu/revista/article/view/244>
- Campoverde Carpio, I. A., & Crespín Carvache, M. B. (2020). *Factores que influyen en e clima laboral de las empresas comercializadoras de*

suministros industriales de la ciudad de Guayaquil.

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/65706>

Casasempere-Satorres, A., & Vercher-Ferrándiz, M. L. (2020). Análisis documental bibliográfico. Obteniendo el máximo rendimiento a la revisión de la literatura en investigaciones cualitativas. *New Trends in Qualitative Research*, 4, 247-257.

<https://doi.org/10.36367/ntqr.4.2020.247-257>

Castro Cuipal, E. G. (2021). *El clima organizacional y su incidencia en la productividad de los trabajadores de una empresa de outsourcing de soluciones empresariales en el año 2020.*

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4046>

Cevallos Sánchez, W. J., & Romero Guerrero, F. J. (2022). *Evaluación del clima laboral y su influencia en la calidad de atención al cliente en el GAD Municipal del cantón Junín* [bachelorThesis, Calceta: ESPAM MFL]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1828>

Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), Article 1.

<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>

Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104057.

Eraso, C., & Daniela, L. (2021). *La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa.*

<http://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2195>

Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), Article 15. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>

- Galvis, J. F. R., Hernández, Y. G., & Galvis, M. A. R. (2022). Importancia de implementar en las empresas la norma de responsabilidad social ISO 26000. *Revista Faccea*, 12(1).
<https://www.academia.edu/download/101188067/1948.pdf>
- García Camacho, M. E., & Anido Rivas, J. D. (2022). Diseño e implementación de un sistema de indicadores de productividad para la gestión de PyMEs colombianas. *Vision Gerencial*, 1(21), 43-58.
- Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., Romero Rodríguez, J. M., Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. M. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: Un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, 30(76), 51-62.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- Lam Pamo, G. A. F. (2022). Clima laboral y productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91003>
- Lara Cedeño, M. G., Almeida Aviles, P. A., & Barba Zalazar, J. A. (2021). *Relación del liderazgo con la productividad empresarial | Revista Publicando*.
<https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2228>
- López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS. *Revista chilena de economía y sociedad*, 15(1).
https://www.researchgate.net/profile/Nohra-Lopez-Sanchez/publication/370773005_CLIMA_LABORAL_COMO_FACTOR_INFLUYENTE_EN_EL_NIVEL_DE_PRODUCTIVIDAD_CASO_UNION_SOLUCIONES_SAS/links/6462aa32f43b8a29ba527593/CLIMA-LABORAL-COMO-FACTOR-INFLUYENTE-EN-EL-NIVEL-DE-PRODUCTIVIDAD-CASO-UNION-SOLUCIONES-SAS.pdf

- Luna Vicharra, I. M. (2022). Impacto de los indicadores de productividad en la gestión empresarial. *Universidad Continental*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6791604>
- Mir, A. A., Peña, R. M., & Sera, Y. P. (2022). Estrategia Axiológica para fortalecer los valores y el clima organizacional en una empresa constructora. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), Article S1.
<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.264>
- Ore, E. E. D. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el tercer milenio*, 25(49), 147-151.
- Ponce Ponce, L. E., & Gómez García, S. L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154.
- Prada, R., Rueda, M. J., Universidad EAN, Colombia, & Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 57-75.
<https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., Ojeda López, R. N., Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Solórzano-Espinoza, N. V., Parra-Ferrié, C., Espinoza-Arauz, M. Y., & Macías-Barberán, J. R. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(3), Article 3.
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1351>
- Somano, A. K., & León, A. M. (2020). Métodos teóricos de investigación: Análisis-síntesis, inducción-deducción, abstracto-concreto e histórico-

lógico. *Universidad de Matanzas*.

<http://monografias.umcc.cu/monos/2020/IngInd/mo2076.pdf>

- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 234-261.
- Urzola, M. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1), 36-42.
- Vega, A. M. del C. G., Arellano, L. E. V., & García, J. M. R. (2021). La Observación en el Estudio de las Organizaciones. *A prática na Investigação Qualitativa: Experiências de Grupos de Investigação//La práctica en*, 19(4), 71-82.
- Villafuerte, S., Viteri, F., & López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista espacios*, 42(08), 105-125.
- Zambrano Álvarez, G. P., Zambrano Montesdeoca, L. D., Zambrano Álvarez, G. P., & Zambrano Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, 42, 151-168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>
- Zulueta, E. R. Q., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión por competencias en el contexto de imagen institucional en las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 145-159.

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

EXTENSIÓN CHONE

Carrera: Administración de Empresas

Encuesta dirigida a empleados de la empresa Leopat.

Objetivo: Investigar la relación entre el clima laboral y la productividad en la empresa Leopat del cantón Chone.

Investigador(es): María Daniela Intriago Ostaiza

Fecha:

Instrucciones:

Lea con atención cada una de las preguntas y seleccione la respuesta que usted considere conveniente y marque con un ✓ según su opinión.

1. ¿Ha recibido alguna capacitación o formación en el último año proporcionada por la empresa?

- Sí ☐
- No ☐

- Si la respuesta es sí, ¿cuántas veces?

- Una vez ☐
- Dos o tres veces ☐
- Más de tres veces ☐

2. ¿Ha recibido algún reconocimiento formal (por ejemplo, premios, menciones, etc.) por su desempeño en los últimos seis meses?

- Sí ☐
- No ☐

3. ¿Le han realizado evaluaciones de desempeño de manera periódica (al menos una vez al año)?

- Sí ☐
- No ☐

4. ¿Ha experimentado dificultades para realizar tu trabajo debido a la falta de recursos o herramientas en el último año?

- Sí, frecuentemente ☐
- Sí, ocasionalmente ☐
- No, nunca ☐

5. ¿Tiene la opción de horarios de trabajo flexibles en la empresa?

- Sí ☐
- No ☐

6. ¿Ha tenido reuniones regulares con el supervisor o equipo para discutir avances y resolver problemas?

- Sí, semanalmente ☐
- Sí, mensualmente ☐
- No ☐

7. ¿Te han asignado a proyectos colaborativos en el último año?

- Sí ☐
- No ☐

- Si la respuesta es sí, ¿Se sintió apoyado por tus compañeros durante estos proyectos?

- Sí, siempre ☐
- Algunas veces ☐

- No ☐

8. ¿Ha postulado o le han considerado para un ascenso en los últimos dos años?

- Sí ☐
- No ☐

9. ¿Ha tenido que trabajar horas extra de manera frecuente (al menos una vez por semana) en los últimos seis meses?

- Sí ☐
- No ☐

10. ¿Considera que el espacio físico de la empresa es adecuado para desarrollar tus tareas de manera productiva (iluminación, ventilación, comodidad, etc.)?

- Sí ☐
- No ☐

Anexo 2. Formato de entrevista

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

EXTENSIÓN CHONE

Carrera: Administración de Empresas

Entrevista dirigida al gerente de la empresa Leopat en el cantón Chone.

Objetivo: Investigar la relación entre el clima laboral y la productividad en la empresa Leopat del cantón Chone.

Investigador(es): María Daniela Intriago Ostaiza

Fecha:

Instrucciones

Responda a las siguientes preguntas de manera abierta y detallada, compartiendo sus experiencias y opiniones.

1. ¿Cómo ha cambiado el ambiente de trabajo desde la fundación de la empresa?

2. ¿Qué transformaciones significativas ha observado en el clima laboral durante su crecimiento?

3. ¿Qué políticas o programas recientes ha implementado para mejorar el ambiente laboral y fomentar un entorno positivo en la empresa?

4. ¿Cómo considera que los empleados perciben actualmente el ambiente de trabajo en Leopat?

5. ¿Han realizado evaluaciones o encuestas para medir esta percepción?

6. Desde su perspectiva, ¿existe una relación directa entre un clima laboral positivo y el aumento de la productividad en la empresa?

7. ¿Cuáles cree que son los principales factores que motivan a sus empleados a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo?

8. ¿Qué desafíos enfrenta Leopat en cuanto a la mejora y el mantenimiento de un clima laboral saludable?

9. ¿De qué manera considera que su estilo de liderazgo influye en el clima laboral de la empresa?

10. ¿Qué importancia le da al reconocimiento del trabajo bien hecho y cómo maneja las recompensas dentro de Leopat?

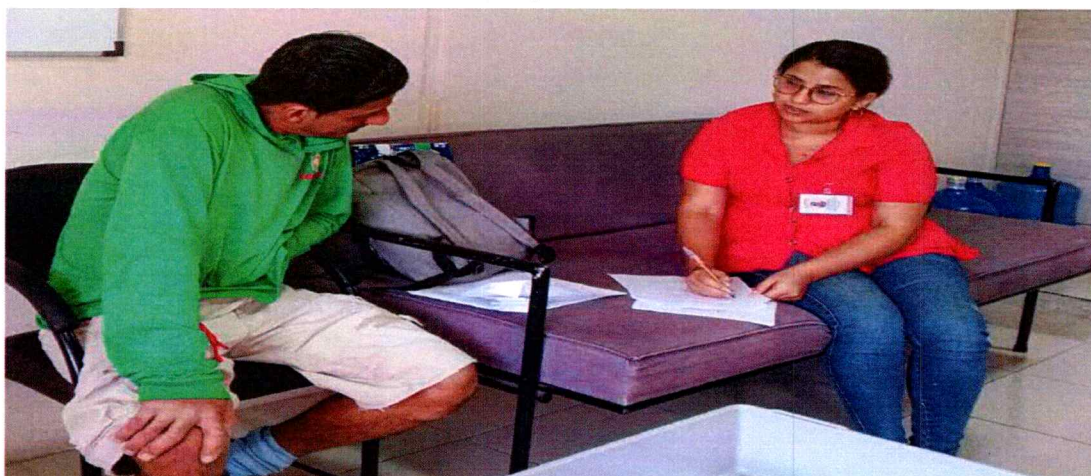
11. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro del clima laboral y la productividad en Leopat?

12. ¿Qué medidas implementa la empresa Leopat para equilibrar las demandas laborales con el bienestar personal y profesional de sus empleados?

Anexo 3. Evidencia de encuesta a empleados # 1



Anexo 4. Evidencia de encuesta a empleados # 2



Anexo 5. Evidencia de entrevista al gerente

