

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



**Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio Carrera
de Administración de Empresas**

Título de la investigación:

Clima laboral y su incidencia en la productividad empresarial del comercial
Chonepac del Cantón Chone.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Autor:

Alcivar Vera Roddy Julian.

Tutor:

Lic. Antonio Amado Mendoza Briones. PhD

Manta – Manabí – Ecuador

2025

	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

CERTIFICACIÓN

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

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **Alcivar Vera Roddy Julian**, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresa, período académico **2025 (1)**, cumpliendo el total de **400** horas, cuyo tema del proyecto es “**Clima laboral y su incidencia en la productividad empresarial del COMERCIAL CHONEPAC del cantón Chone**”.

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, 22 de julio de 2025.

Lo certifico,



Lcdo. Amado Antonio Mendoza Briones. Ph,D
Docente Tutor
Área: Administración



CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL DEL COMERCIAL CHONEPAC DEL CANTÓN CHONE.

5%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

5% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: ARTICULO CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD FINAL REVISTA.pdf
ID del documento: 59f3b4d93dcf18815326f970e5e8f0005d9ca113
Tamaño del documento original: 558,57 KB
Autor: Roddy Alcivar Vera

Depositante: Roddy Alcivar Vera
Fecha de depósito: 21/7/2025
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 22/7/2025

Número de palabras: 5497
Número de caracteres: 39.143

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.dominiodelasciencias.com Clima organizacional y su influencia en el des... https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851 3 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (98 palabras)
2	www.scielo.org.mx Productividad, aspectos que benefician a la organización. R... https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52448-63882022000200189 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (76 palabras)
3	Documento de otro usuario #7206e7 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #c8ee7b Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
2	Karen Lilibeth Acebo Palma - Exam 2parcial.pdf Karen Lilibeth Acebo ... #f5c057 Viene de de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	Documento de otro usuario #4a5625 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	www.redalyc.org El clima laboral como factor clave en el rendimiento productiv... https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
5	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/122438/1/Saavedra_QCA-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.24200/jmas.vol7iss02>
- <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v33n92/art04.pdf>
- <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>
- <http://dx.doi.org/10.22458/ma.v11i2.3297>
- <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Alcivar Vera Roddy Julian, con cédula de identidad N° 1316911864, declaro que el presente trabajo de titulación: “Clima laboral y su incidencia en la productividad empresarial del comercial Chonepac del cantón Chone” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

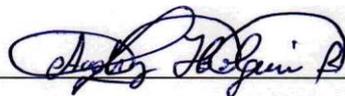


Alcivar Vera Roddy Julian
C.I.: 1316911864
E-mail: julianvera141@hotmail.com
Telf: 0992554429

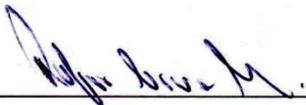
APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“Clima laboral y su incidencia en la productividad empresarial del comercial Chonepac del cantón Chone”**, elaborado por el egresado Alcivar Vera Roddy Julian, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal
Ing. Holguín Briones Audrey Jacqueline



Miembro del tribunal
Ing. Cruz Mera Rafer Henry



Miembro del tribunal
Ing. Santos Velez Maria Beatriz

CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL DEL COMERCIAL CHONEPAC DEL CANTÓN CHONE.

LABOR CLIMATE AND ITS IMPACT ON BUSINESS PRODUCTIVITY IN THE CHONEPAC COMMERCIAL CENTER IN THE CANTON OF CHONE.

Alcivar Vera Roddy Julian.
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
e1316911864@live.uileam.edu.ec

RESUMEN

El presente estudio analiza la percepción que tienen los colaboradores del comercial ChonePac con respecto a las condiciones laborales internas, el objetivo principal de esta investigación fue analizar la incidencia del clima laboral en la productividad empresarial del comercial, para cumplir este objetivo se adoptó una metodología con diseño descriptivo no experimental con alcance correlacional, bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un cuestionario con escala tipo Likert para la recolección de datos efectuado a los 35 colaboradores, cuyos resultados se examinaron estadísticamente mediante frecuencias, porcentajes y correlación de Spearman. Entre los hallazgos principales se pudo evidenciar que los encuestados consideraron la comunicación organizacional como uno de los factores bases para el buen clima laboral y la productividad, además de la motivación laboral. Como conclusión, se pudo determinar que el ambiente laboral en el comercial ChonePac es realmente favorable para todos sus trabajadores, con una base sólida en comunicación, motivación y respeto.

Palabras claves: Satisfacción del personal, Motivación, Trabajo en equipo, Productividad, Clima laboral

ABSTRACT

This study analyzes employees' perceptions at the ChonePac retail company regarding internal working conditions. The main objective was to examine the impact of workplace climate on the company's productivity. To achieve this, we adopted a descriptive, non experimental, correlational design within a quantitative approach. Data were collected from 35 employees using a Likert scale questionnaire and analyzed statistically through frequencies, percentages, and Spearman's rank correlation. The principal findings show that respondents considered organizational communication along with work motivation to be foundational factors for a healthy workplace climate and higher productivity. In conclusion, the work environment at ChonePac is generally favorable for all employees, underpinned by solid communication, motivation, and respect.

Keywords: *Employee satisfaction; Motivation; Teamwork; Productivity; Workplace climate.*

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el ambiente de trabajo en las empresas está experimentando cambios rápidos, los cambios en la economía, la política, la tecnología, la sociedad y la cultura impactan el entorno de trabajo. Esto hace que los trabajadores modifiquen su conducta o comportamiento cuando hay falta de motivación en los empleados, falta de liderazgo, inseguridad en el trabajo y mala comunicación, así el rendimiento en el trabajo se ve afectado cuando hay poco compromiso con la empresa o institución (Sumba Bustamante et al., 2022).

Según Dessler (2019), los principales factores del clima laboral que impactan la productividad son el liderazgo organizacional, la comunicación interna, la motivación laboral, las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional y la cultura organizacional. Robbins y Judge (2022) señalan que estos factores pueden incrementar la productividad hasta un 25% cuando son gestionados adecuadamente.

En el contexto latinoamericano, García (2009) citado por (Pilligua y Arteaga 2019), identifica que las empresas con estrategias efectivas de gestión del clima laboral logran mejores resultados organizacionales. Así mismo, otros estudios revelan que condiciones laborales inadecuadas como empleo inestable, bajos salarios y escasos beneficios generan frustración e insatisfacción, evidenciando bajos niveles de desempeño y productividad (Polo, 2021). Por ello, las organizaciones deben monitorear constantemente señales que influyen negativamente en el desenvolvimiento del personal, implementando estrategias proactivas de mejora continua (Lucas y Ureta, 2019).

Además, se ha identificado, que las empresas requieren manejar parámetros comunicativos y psicosociales complejos para el mantenimiento y desarrollo de grupos (Méndez, 2019). En este sentido, Villacreses *et al.*, (2022) destaca la importancia de la innovación organizacional, argumentando que el desarrollo empresarial surge al implementar nuevas ideas que crean ventajas competitivas, transformando el pensamiento, comportamiento y actitudes del talento humano.

El clima organizacional representa la suma de percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas en su entorno laboral cotidiano (Alvarado, 2003 como se citó en Bustamante, 2022). Se configura como un elemento intangible pero fundamental que determina la manera en que los empleados experimentan y significan su espacio de trabajo (Pacheco y Cabrera, 2020). Este concepto va más allá de los aspectos físicos, abarcando dimensiones emocionales, relacionales y culturales (Rodríguez, 2020).

En Ecuador, el panorama empresarial muestra una realidad compleja (García, *et al.*, 2022). Pocas organizaciones implementan prácticas de liderazgo innovador y satisfacción laboral. Según Eddy Troya, de Human Plus, menos del 10% de las empresas ecuatorianas aplica acciones para generar un buen ambiente laboral (Revista Líderes, 2016; Ramos y Rojas, 2020). William Ramos, director de la escuela de liderazgo Focus International, enfatiza que lo verdaderamente crítico es el clima producido por los líderes, más allá de tecnologías y prácticas óptimas.

El estudio se enfocó en Chonepac, una empresa fundada en 1999 en el Cantón Chone, Manabí, con 35 empleados y dos locales. Su trayectoria se caracteriza por la perseverancia de sus fundadores y la confianza en las fortalezas de los ciudadanos chonenses. Su misión es ser líder en ventas, ofreciendo calidad y variedad, fundamentada en valores como trabajo en equipo, respeto, integridad, compromiso y verdad.

Este estudio es importante porque se necesita entender cómo el ambiente de trabajo afecta el rendimiento y la productividad en las empresas, especialmente en lugares como el comercio Chonepac, que se encuentra en el cantón Chone. En un mundo de negocios donde hay mucha competencia, el éxito de una empresa no solo se basa en sus planes o en sus instalaciones, sino también en el bienestar, la motivación y el compromiso de sus empleados.

Examinar el ambiente de trabajo ayuda a encontrar aspectos importantes como la felicidad en el trabajo, la comunicación entre compañeros y las relaciones entre ellos, estos elementos afectan cómo los empleados trabajan y realizan sus tareas, bajo esta comprensión, las empresas pueden poner en marcha estrategias para mejorar el ambiente de trabajo, esto resulta en más productividad, un mejor desempeño en equipo y menos cambios de personal.

Dado que Chonepac es una empresa local con experiencia y un crecimiento constante, es importante analizar de forma clara cómo los empleados ven su lugar de trabajo y cómo esto influye en su rendimiento y dedicación, esta investigación es valiosa porque estudia un fenómeno organizacional complicado, brindando información útil que puede ayudar a mejorar la gestión del talento humano y hacer más eficientes sus procesos internos, este trabajo ayuda a mejorar el entendimiento local sobre cómo manejar organizaciones y el clima en el trabajo, se convierte en una herramienta útil para otras empresas de la región que quieren mejorar su rendimiento al fortalecer el ambiente laboral.

Esta investigación reconoce que el lugar de trabajo no solo incluye cosas físicas, sino también aspectos emocionales, relaciones y cultura que influyen en cómo los empleados realizan sus tareas diarias, es importante entender ¿de qué manera el clima laboral incide en la productividad empresarial del comercial Chonepac del cantón Chone?

Se presentan tres puntos importantes que ayudan a entender mejor el problema, primero, se quiere entender de qué manera la satisfacción laboral, que es el nivel de contento que sienten los empleados con sus condiciones de trabajo, incide en la productividad de la empresa, por otro lado, se examina de qué manera la comunicación incide en la productividad empresarial.

Una buena comunicación entre los diferentes niveles de la empresa puede ayudar a coordinar las tareas, disminuir los conflictos y crear un ambiente de trabajo positivo. Finalmente, se analiza cómo las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo afectan su trabajo, un ambiente donde hay respeto, colaboración y confianza ayuda mucho a mejorar el rendimiento de toda la organización.

El objetivo principal de esta investigación es analizar la incidencia del clima laboral en la productividad empresarial; para lograr este objetivo, se han establecido tres metas claras que guían el estudio: como la satisfacción interfiere en el trabajo, si la comunicación influye dentro de la organización y como las relaciones entre compañeros impactan en la productividad empresarial del comercial Chonepac, ubicado en el Cantón Chone. Partiendo del problema y los objetivos de esta investigación, se propuso la hipótesis **“el ambiente de trabajo afecta directamente la productividad de la empresa”** misma que guiará el estudio: entendiéndose que un buen ambiente de trabajo, donde se aprecian las condiciones laborales, se comunica de manera efectiva y se fomentan relaciones saludables entre los compañeros, puede mejorar mucho el rendimiento y los resultados de la empresa.

Se utilizó un método descriptivo no experimental y de tipo transversal, con alcance correlacional, orientado a identificar la relación entre el clima laboral y la productividad empresarial. El estudio incluyó a 35 colaboradores de la empresa Chonepac, quienes conformaron la muestra del estudio. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta con escala tipo Likert, para obtener información cuantitativa sobre las diferentes percepciones, se analizaron los datos usando técnicas estadísticas simples y de comparación, se utilizó un software

especializado para encontrar relaciones importantes entre las variables, todo el proceso de investigación se realizó siguiendo principios éticos importantes, como obtener el permiso de los participantes, mantener la privacidad de la información y asegurar que los encuestados participaran de manera voluntaria.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo, no experimental, con un enfoque transversal y alcance correlacional, la investigación busca comprender la incidencia del clima laboral en la productividad empresarial del comercial Chonepac, ubicado en el Cantón Chone. La muestra objeto de estudio comprende 35 colaboradores de la empresa, razón por la cual se aplicó una encuesta, esto permitió incluir a todos los colaboradores en el análisis, obteniendo una visión integral del clima laboral y su impacto en la productividad. Las variables de investigación se estructuran en torno al clima laboral como variable independiente, contemplando dimensiones de satisfacción laboral, comunicación y relaciones interpersonales. Como variable dependiente, se analiza la productividad empresarial, abordando dimensiones de eficiencia operativa, trabajo en equipo y capacidad de adaptación.

Para la recolección de datos se utilizó la encuesta estructurada, implementando un cuestionario con escala de Likert que permitió medir las percepciones de los colaboradores. El procesamiento de datos se efectuó mediante análisis estadístico descriptivo, estableciendo correlaciones entre las variables de estudio. Se empleó herramientas de software especializado para el análisis estadístico (JASP) presentando los resultados a través de tablas y gráficos que faciliten la comprensión de los hallazgos.

Las consideraciones éticas constituyen un elemento fundamental del estudio, se garantizó el consentimiento informado de los participantes, asegurando la confidencialidad de la información y el carácter voluntario de la participación. Estos principios buscan proteger la integridad de los sujetos de investigación y la calidad de la información recopilada. El diseño que se sugirió, ayudó a entender mejor cómo el clima laboral afecta la productividad en Chonepac, esto ofrecerá información importante para que la empresa tome decisiones estratégicas.

RESULTADOS

Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo desempeñado

Tabla 1 Satisfacción del trabajo

Ítem	Total de encuestados	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Las tareas que realiza en su puesto están bien definidas y estructuradas.	35	0%	5.7%	8.6%	45.7%	40%	100%
Las funciones asignadas a su cargo son coherentes con los objetivos del área de trabajo.	35	0%	2.9%	17.1%	31.4%	48.6%	100%

Cuenta con los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo adecuadamente.	35	0%	5.7%	17.1%	28.6%	48.6%	100%
El volumen de trabajo asignado es el adecuado y se puede cumplir dentro de la jornada laboral.	35	2.9%	2.9%	17.1%	25.7%	51.4%	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de ChonePac

Gráfico 1. Dimensión 1: satisfacción con el trabajo



Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de ChonePac

Se evaluaron 4 indicadores claves (tareas que realiza, funciones asignadas, disponibilidad de recursos y volumen de trabajo) que están relacionados con la satisfacción laboral, medidos a través de la percepción de los 35 colaboradores encuestados, esta reveló que el 85.7% de los colaboradores afirmaron que las tareas que realizan están bien definidas y estructuradas, lo que evidencia una clara delineación de funciones, la cual es fundamental para aumentar la confianza del trabajador en su rol y reducir el sesgo de incertidumbre, en cuanto a la baja tasa de casos aislados (5.7%) indica que podrían existir de alguna manera ambigüedades, que deberían ser analizadas para poder evitar frustraciones que puedan afectar la productividad.

En cuanto a la coherencia de las funciones con los objetivos del área, un 80% de los colaboradores estuvo de acuerdo, aunque el indicador se mantiene positivo, el porcentaje que se mantuvo neutral sugiere que no todos los trabajadores perciben de manera clara la alineación entre las tareas y los objetivos estratégicos, esto puede corresponder a que existe una brecha en la comunicación interna, lo cual podría limitar la motivación de los colaboradores y la identificación de la empresa.

Por otro lado, el 77,4% están complacidos con la disponibilidad de recursos, sin embargo, existe un 5,7% que no está de acuerdo con esta afirmación. Este resultado positivo muestra que la empresa si ha invertido en herramientas adecuadas para sus trabajadores y en la infraestructura, no obstante, el porcentaje pequeño de insatisfacción menciona brechas puntuales en logística que pueden generar sobrecargas en ciertas áreas.

En el apartado de adecuación del volumen de trabajo, un 77,2% consideró que la carga de trabajo es la adecuada, este indicador sugiere que hay un existente equilibrio entre carga y tiempo, lo que beneficia y favorece al rendimiento y la prevención del estrés laboral, entonces, según este balance es un factor crítico para poder sostener la motivación en los colaboradores y así evitar el desgaste emocional.

Dimensión 2: Comunicación organizacional

Tabla 2 Comunicación organizacional

Ítem	Total de encuestados	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
En la empresa, la comunicación es clara entre los diferentes niveles de la organización.	35	2.9%	2.9%	17.1%	20%	57.1%	100%
Mis jefes me prestan atención cuando comparto mis ideas o problemas.	35	2.9%	0%	20%	28.6%	48.6%	100%
Obtengo información a tiempo sobre los objetivos y decisiones de la empresa.	35	0%	2.9%	2.9%	28.6%	65.7%	100%
Se crea un espacio seguro donde se pueden compartir ideas y opiniones.	35	0%	5.7%	5.7%	34.3%	54.3%	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de ChonePac

Gráfico 2. Dimensión 2: Comunicación organizacional



Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de ChonePac

La comunicación dentro de Chonepac presenta un panorama bastante positivo, ubicándose con niveles de satisfacción superiores al 77% en los ítems evaluados, obteniendo valores como el 94,3% de acuerdo sobre el nivel de transparencia y oportunidad de la información recibida, estos resultados revelaron que la empresa ha invertido

y se ha esforzado en integrar significativamente en establecer diferentes procesos de comunicación que sean eficaces, abiertos y orientados a fortalecer la conexión interna.

Sin embargo, que existan porcentajes de neutralidad y ligeros desacuerdo en algunos de los ítems sugieren que se vuelve necesario mantener y reforzar la capacitación continua de liderazgo comunicativo, agregando la revisión de los canales de información y la promoción de un entorno inclusivo donde todos los colaboradores puedan expresar sus ideas con seguridad.

En este sentido, los porcentajes que se mantuvieron neutrales o en desacuerdo en los diferentes ítems, sugieren que aún hay áreas donde la información no podría estar fluyendo de manera correcta, en este sentido, también el porcentaje bajo en la creación de un espacio seguro para compartir ideas (5,7%) invita a reforzar políticas de confidencialidad y de respeto para asegurar que todos los empleados se sientan por igual valorados y escuchados.

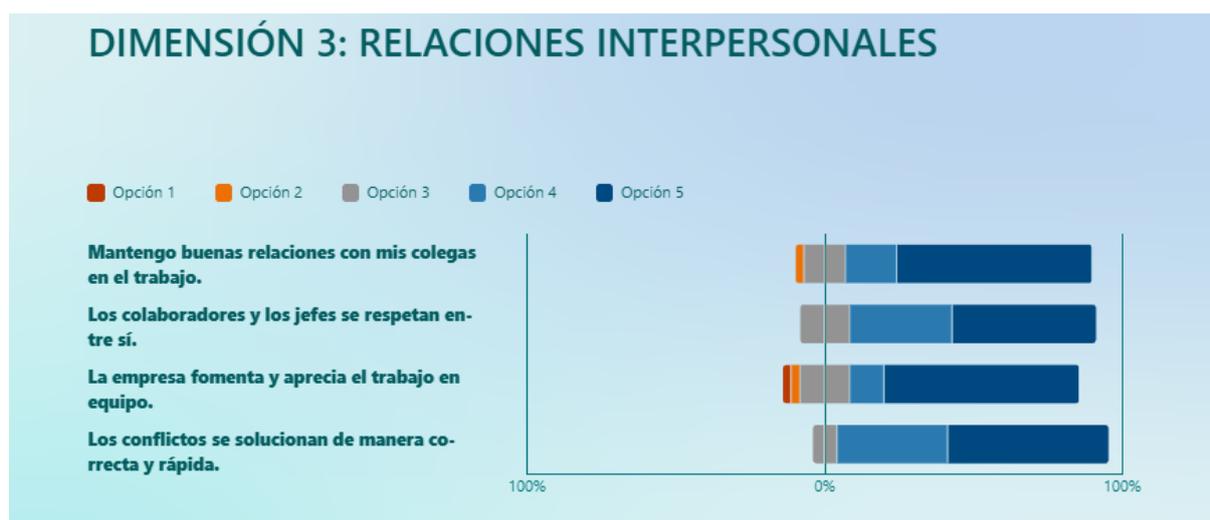
Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Tabla 3 Relaciones interpersonales

Ítem	Total de encuestados	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Mantengo buenas relaciones con mis colegas en el trabajo.	35	0%	2.9%	14.3%	17.1%	65.7%	100%
Los colaboradores y los jefes se respetan entre sí.	35	0%	0%	17.1%	34.3%	48.6%	100%
La empresa fomenta y aprecia el trabajo en equipo.	35	2.9%	2.9%	17.1%	11.4%	65.7%	100%
Los conflictos se solucionan de manera correcta y rápida.	35	0%	0%	8.6%	37.1%	54.3%	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de ChonePac

Gráfico 3. Dimensión 3: Relaciones interpersonales



Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de ChonePac
 Autor: Alcivar, R

Los resultados evidenciaron un panorama empresarial muy saludable en términos de relaciones interpersonales, alcanzando niveles de satisfacción superiores al 77%, alcanzando picos de hasta 91,4% en la gestión efectiva de conflictos, y mostrando un 82,9% en afirmaciones positivas sobre el respeto entre los miembros del equipo, sin embargo, las posiciones neutrales en unas categorías plantean oportunidades para que se continúe fortaleciendo estas áreas a través de actividades de integración, reconocimiento sistemático y políticas que sean inclusivas del trabajo en equipo.

Esto coincide con lo planteado con otros autores quienes sostienen que el respeto interpersonal es un factor determinante para la salud organizacional y la sostenibilidad de las relaciones en el trabajo. Si el trabajo en equipo es bien gestionado se vuelve uno de los motores en cuanto a motivación y productividad, para fortalecer esta dimensión se recomienda la realización de actividades prácticas y formativas adicionales. El diagnóstico reveló que las relaciones interpersonales son una evidente pilar para las organizaciones, pero como cualquier sistema humano, requiere que se le dé un mantenimiento continuo, se les preste atención a las diferencias individuales y tenga una actualización constante de las herramientas laborales de convivencia para seguir siendo efectivas a largo plazo.

Dimensión 4: Productividad empresarial (perspectiva del trabajador)

Tabla 4 Productividad empresarial

Ítem	Total de encuestados	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Creo que he mejorado en mi trabajo en los últimos meses.	35	0%	2.9%	8.6%	22.9%	65.7%	100%
Las condiciones de trabajo afectan de manera positiva mi productividad.	35	0%	0%	14.3%	31.4%	54.3%	100%

ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LAS VARIABLES (SPEARMAN)

Tabla 5 Correlación de Spearman
De Spearman Correlaciones

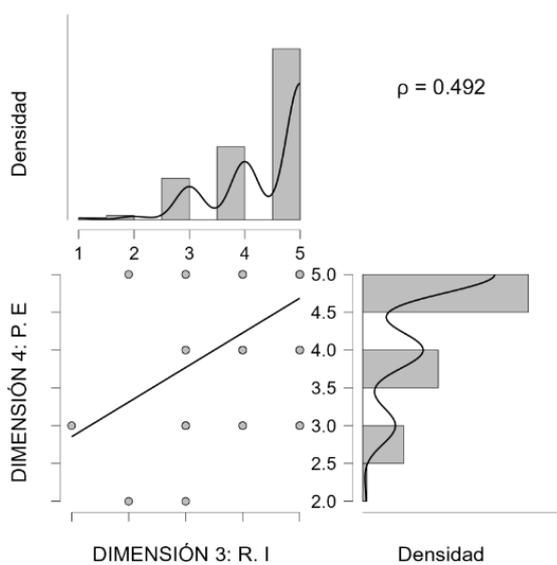
	Rho de Spearman	p
DIMENSIÓN 3: R. I - DIMENSIÓN 4: P. E	0.492***	< .001
DIMENSIÓN 3: R. I - DIMENSIÓN 1: S. T. D	0.419***	< .001
DIMENSIÓN 3: R. I - DIMENSIÓN 2: C. O	0.637***	< .001
DIMENSIÓN 4: P. E - DIMENSIÓN 1: S. T. D	0.331***	< .001
DIMENSIÓN 4: P. E - DIMENSIÓN 2: C. O	0.519***	< .001
DIMENSIÓN 1: S. T. D - DIMENSIÓN 2: C. O	0.471***	< .001

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

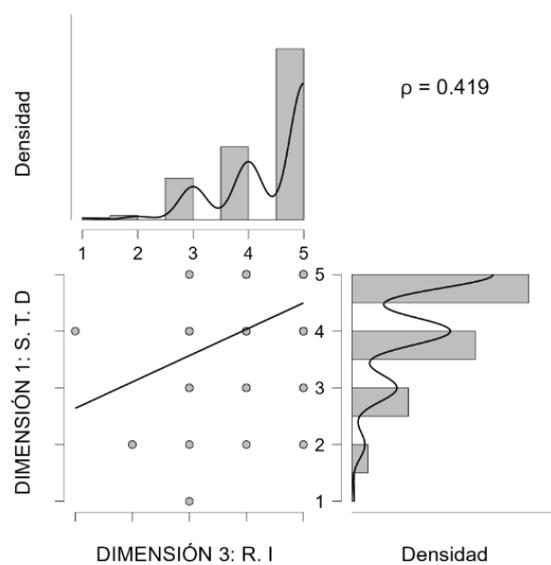
Fuente De encuestas efectuadas a colaboradores de Chonepac

Gráfico 5. Gráficos de dispersión

DIMENSIÓN 3: R. I vs. DIMENSIÓN 4: P. E



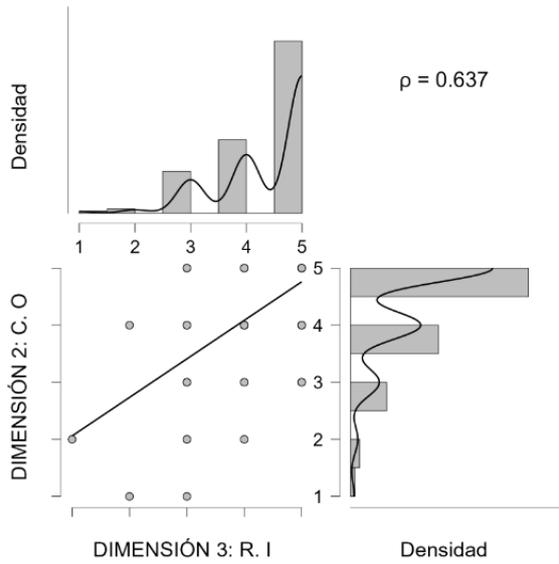
DIMENSIÓN 3: R. I vs. DIMENSIÓN 1: S. T. D



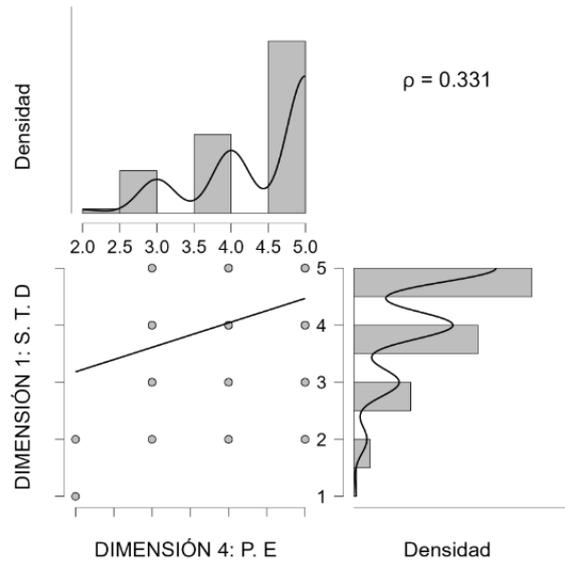
Fuente De encuestas efectuadas a los colaboradores de Chonepac, elaborado con JASP

Gráfico 6. Gráficos de dispersión

DIMENSIÓN 3: R. I vs. DIMENSIÓN 2: C. O



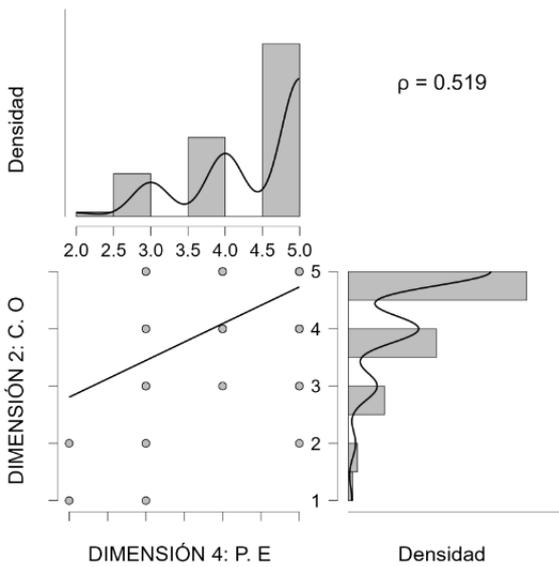
DIMENSIÓN 4: P. E vs. DIMENSIÓN 1: S. T. D



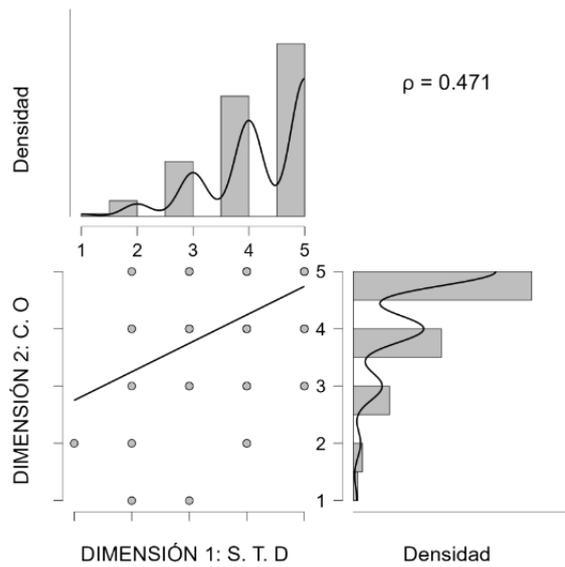
Fuente De encuestas efectuadas a los colaboradores de Chonepac, elaborado con JASP

Gráfico 7. Gráfico de dispersión

DIMENSIÓN 4: P. E vs. DIMENSIÓN 2: C. O



DIMENSIÓN 1: S. T. D vs. DIMENSIÓN 2: C. O



Fuente De encuestas efectuadas a los colaboradores de Chonepac, elaborado con JASP

La tabla evidencia las correlaciones entre las diferentes dimensiones de la encuesta efectuada, en este contexto, se muestra qué evidencia cada dimensión para mejor entendimiento y comprensión de los resultados:

Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo desempeñado

Dimensión 2: Comunicación organizacional

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Dimensión 4: Productividad empresarial

Rhoe Spearman es el coeficiente de correlación, que indica la fuerza y la dirección de la relación monótona entre las dimensiones. Existe una correlación positiva entre la dimensión 3 y 4 de (0,492) y es medianamente significativa entre las relaciones interpersonales y la productividad empresarial, esto significa que los colaboradores que obtienen mejores relaciones interpersonales tienden a reportar una mejor y mayor percepción de su productividad propia.

Por otra parte, existe de la misma manera una correlación positiva moderada entre la dimensión 3 y la dimensión 1 de (0,419) lo que indica que los trabajadores que tienen relaciones interpersonales fortalecidas tienden a encontrarse más satisfechas en su trabajo, asimismo, la correlación entre la dimensión 3 y 2 de (0,637) manifiestan que quienes tienen buenas relaciones interpersonales están mejor asociados con una buena comunicación dentro de la empresa.

En este mismo contexto, la correlación entre la dimensión 4 y 1 de (0,331) mostró una correlación positiva un tanto débil tendiendo a moderada, lo cual indica que las personas que se encuentran más satisfechas con su trabajo perciben una mayor productividad en su área laboral, aunque la relación no es tan fuerte. En cuanto a la correlación entre la dimensión 4 y 2 de (0,519) obtuvo un puntaje positivo moderado, lo que indicó que entre mayor es la comunicación en la organización y que además sea clara, provoca una mejora en la productividad de los colaboradores. Por último, se mostró una correlación positiva moderada entre la dimensión 1 y 2 de (0,471) lo que propuso que entre mejor sea la comunicación dentro de la empresa la satisfacción de los trabajadores será mayor en su trabajo.

La correlación más fuerte mostrada es entre las relaciones interpersonales y la comunicación organizacional (0,637) lo que indicó que estas dos dimensiones están relacionadas de manera estrecha, en este sentido, también se encuentra la correlación más débil localizada, esta fue entre la productividad empresarial y la satisfacción con el trabajo desempeñado (0,331) no obstante, esta sigue siendo significativa.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de esta investigación revelaron que de forma general existe una satisfacción con el trabajo desempeñado por parte de los colaboradores, tal es así que el mayor porcentaje de participantes percibieron que sus tareas están bien definidas y estructuradas, y que las funciones que desempeñan realmente son coherentes con los objetivos planteados, por otro lado, una mayoría sostiene que se crean espacios seguros para la presentación de ideas y opiniones, estos resultados indican que existe una comunicación clara dentro de la empresa y que se fomenta el clima laboral positivo.

De manera adicional, se menciona que la organización es percibida como un lugar en el cual se fomenta el trabajo en equipo y también un lugar donde los conflictos son resueltos de la mejor manera y oportunamente, es por ello, que los trabajadores tienen una concepción positiva frente a su productividad propia, siendo así que la mayoría consideró que si había tenido mejoras en su trabajo y que las condiciones en donde desempeñan sus labores si afecta de manera positiva en su productividad.

El análisis correlacional reveló relaciones realmente significativas sobre algunas de las dimensiones examinadas, destacando que debe existir un clima social positivo para tener una comunicación mucho más efectiva

volviéndolo un factor determinante para favorecer la comunicación interna más efectiva, además de que la productividad empresarial está estrechamente relacionada con el clima laboral, lo que subraya una notoria influencia sobre los colaboradores en cuanto a su desempeño y compromiso.

De manera conjunta, los hallazgos presentados sugirieron que la empresa estudiada si mantiene un entorno laboral positivos entre todos sus colaboradores, encontrando así trabajadores satisfechos, buena comunicación, percepción positiva de la proactividad y buenas relaciones interpersonales, sin embargo, aunque la mayor parte del estudio demostró estar conforme con las dimensiones no se debe dejar a un lado el sesgo de aquellos que no ven desde esa perspectiva, es por ello que se debe fomentar en esas brechas, la inclusión, el buen clima laboral y las buenas relaciones.

LIMITACIONES

La investigación se llevó a cabo con 35 individuos, lo que representa un tamaño de muestra reducido que podría restringir la generalizabilidad de los descubrimientos a grupos más amplios.

La investigación no contempló factores externos que también podrían afectar el ambiente de trabajo o la productividad, tales como la condición económica global, modificaciones en el sector, o sucesos específicos de la organización.

Como es un estudio de correlación, no se puede determinar la causa, pese a la relación entre las dimensiones, no se puede sostener que una cause directamente a la otra.

CONCLUSIÓN

En conclusión, esta investigación proporcionó evidencias que sostienen que el clima laboral positivo está estrechamente relacionado con la productividad empresarial, los resultados de la encuesta mostraron que los colaboradores comúnmente perciben de forma favorable aspectos importantes de su entorno laboral, incluyendo aquí la claridad de tareas, la suficiencia de los recursos entre otros, también, el análisis correlacional pudo evidenciar que las dimensiones que componían el clima laboral realmente están relacionadas con la productividad.

Específicamente, por la fuerte correlación hallada entre las relaciones interpersonales y la comunicación organizacional indicó que mientras el ambiente de trabajo sea mejor para los empleados, es decir, exista respeto, apoyo, y comunicación abierta y efectiva, crea un contexto de productividad en ellos, esto logra resaltar la importancia de la intervención por parte de la empresa para efectuar mejoras en sus procesos no tan solo técnicos, sino también en los entornos sociales en la que se desarrolla.

Finalmente, los hallazgos indicaron que invertir en un clima laboral positivo es algo estratégicamente bueno, ya que, contribuye a que se mejore la percepción de los colaboradores sobre la empresa y sobre su propia productividad, lo que lleva a que se tengan implicaciones positivas para el desempeño general de las empresas.

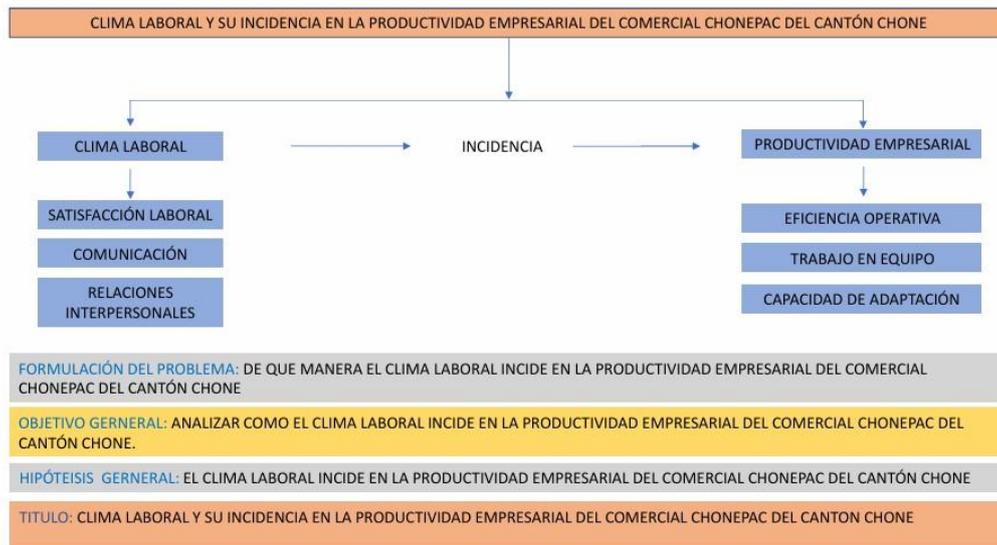
Bibliografía

- Álvarez, L., López, L. y Silva, N. (2019). "Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil". *PODIUM*, no 35 (junio): 87–96. doi:10.31095/podium.2019.35.6.
- Baraei, E., y Mirzaei, M. (2018). Identificación de factores que afectan la agilidad organizacional y su impacto en la productividad. *UCT Journal of Management Adn Accounting Studies*, 6(4), 13-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.24200/jmas.vol7iss02 pp13-1>.
- Bustamante, R., Gonzabay, P. y Peñafiel, N. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.
- Caraballo, H., Ferrer, J., y Sierralta, B. (2016). Productividad y política industrial en Venezuela y el Mercosur. *Cuadernos Del Cendes*, 33(92), 59-78. <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v33n92/art04.pdf>
- Caisa, E., Ortega, W., & Arcos, A. (2022). Clima laboral y su efecto en la productividad: una aproximación hacia un supermercado de Tungurahua. *Espíritu Emprendedor*, 6(1). <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 1 - 10. doi:<http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Cheng, C y Huang, J (2013). Gestión estratégica de recursos humanos y desempeño en innovación: el papel mediador de la capacidad de gestión del conocimiento. *Journal of Business Research*, 66(4), 517-523.
- Dessler, G. (2019). *Administración de recursos humanos* (2a ed.). Pearson Educación.
- Díaz, N., Leal, M., y Urdaneta, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares Organizational DNA and productivity in the family business Introducción. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 105-122. <https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987>
- Fadul, A. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- García, M., Grilló, A. y Morte, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 55-70.
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Ganga, F., Piñones, M., y Saavedra, L. (2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *Revista FENopina*, 73, 9-25.

- Hanco, M., Carpio, A., Castillo, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Scielo*, 12(3), 2219-7168. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Home Blog Clima Organizacional (2022). Gente y Gestión. <https://www.genteygestionec.com/category/blog/>
- Katzenbach, J, y Smith, D (2015). La sabiduría de los equipos: cómo crear una organización de alto rendimiento. Harvard Business Review Press.
- Lucas, C. y Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/html/>
- Moideenkutty, U., y Al-Lamki, A. (2020). Comportamiento ciudadano organizacional, justicia y clima organizacional e intercambio entre líderes y miembros: un estudio en el contexto omaní. *Revista Internacional de Administración Pública*, 43(5), 434-443.
- Pacheco, M. y Cabrera, M. (2020). Gestión de intangibles como pilar fundamental en el desarrollo de nuevas organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 398-406.
- Peña, H. (2018). Clima Organizacional Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial (1 ed.). UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
- Polo, N. (2021). Relación del clima laboral y rotación de personal en la empresa Stracon SA Proyecto Shahuindo año 2019: una revisión de la literatura científica.
- Ramos, S. y Rojas, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *Podium*, 37, 15-26. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2>
- Revista Líderes. (21 de 04 de 2016). Líderes. Obtenido de El clima laboral es la inquietud de siempre: <https://www.revistalideres.ec/lideres/clima-laboralinquietud-siempre.html>
- Robbins, S. y Judge, T. (2022). Comportamiento organizacional (18a ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2020). Trabajador y espacio del trabajo contemporáneo. *Sincronía*, (78), 135-170.
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruiz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación de Ciencias Sociales*, 17(2). <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>

- Salas, E., Shuffler, L., Thayer, L., Bedwell, L., y Lazzara, E. (2018). Entender y mejorar el trabajo en equipo en las organizaciones: una guía práctica con base científica. *Human Resource Management*, 54(4), 599-622.
- Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, M., Hernández, J., Molina, H., & García, L. (2020). Colaboradores satisfechos-productividad empresarial. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(14).
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/6034/9458>
- Secretaría. (2021). *Productividad: factores que la determinan y la Teoría Z*. Secretaría.es Blog.
<https://www.secretaria.es/blog/productividad-factores-que-la-determinan-y-la-teoria-z#:~:text=Esta%20teor%C3%ADa%20hace%20hincapi%C3%A9%20en,ni%20tiene%20que%20estar%20separado.>
- Sumba Bustamante, R., Moreno- Gonzabay, P., & Villafuerte- Peñafiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1).
<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Spector, P. (2019). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica* (7.^a ed.). Wiley.
- Villacreses, K., Ronquillo, I. y Lucas, M. (2022). La innovación organizacional y su impacto en el desarrollo micro empresarial de la ciudad de Jipijapa. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 109-119.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.109-119](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.109-119)

ANEXOS





ENCUESTA DIRIGIDA A COLABORADORES DEL COMERCIAL CHONE PAC

Instrucciones: Marque con un visto o una x la mejor opción que represente su nivel de acuerdo con cada afirmación.

Escala de Likert:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO DESEMPEÑADO

ÍTEM	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Las tareas que realiza en su puesto están bien definidas y estructuradas.					
2	Las funciones asignadas a su cargo son coherentes con los objetivos del área de trabajo.					
3	Cuenta con los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo adecuadamente.					
4	El volumen de trabajo asignado es el adecuado y se puede cumplir dentro de la jornada laboral.					

DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

ÍTEM	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	En la empresa, la comunicación es clara entre los diferentes niveles de la organización.					
2	Mis jefes me prestan atención cuando comparto mis ideas o problemas.					
3	Obtengo información a tiempo sobre los objetivos y decisiones de la empresa.					
4	Se crea un espacio seguro donde se pueden compartir ideas y opiniones.					

DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES

ÍTEM	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Mantengo buenas relaciones con mis colegas en el trabajo.					

2	Los colaboradores y los jefes se respetan entre sí.					
3	La empresa fomenta y aprecia el trabajo en equipo.					
4	Los conflictos se solucionan de manera correcta y rápida.					

DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL (PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR)

ÍTEM	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Creo que he mejorado en mi trabajo en los últimos meses.					
2	Las condiciones de trabajo afectan de manera positiva mi productividad.					
3	Estoy motivado para alcanzar mis objetivos en el trabajo.					
4	El ambiente de trabajo actual ayuda a que sea más eficiente en lo que hago.					