

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título de investigación:

El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores Empresa Fishcorp S.A,
2024.

Autor:

Fuentes Velez Genecis Betania.

Tutor:

Ing. Marcillo Pin Karla Rossana, Mg.

MANTA-MANABI-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 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas 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 **GENECIS BETANIA FUENTES VELEZ**, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025-1, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **“EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EMPRESA FISHCORP S.A, 2024”**

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.

Lugar, 25 de julio de 2025.

Lo certifico,


 Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg.
Docente Tutor(a)



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

REVISTA_YACHANA_FUENTES_GENECIS 25 julio

7%
Textos
sospechosos

7% Similitudes

1% similitudes entre
comillas
1% entre las fuentes
mencionadas

0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: REVISTA_YACHANA_FUENTES_GENECIS 25 julio.pdf
ID del documento: d2ec658f6762626a1138743c276715b813aac1da
Tamaño del documento original: 371,59 kB

Depositante: Karla Marcillo Pin
Fecha de depósito: 25/7/2025
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 25/7/2025

Número de palabras: 6636
Número de caracteres: 47.677

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uileam.edu.ec UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ E.C. https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/5768/1/ULSAAM-ADM-0227.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (59 palabras)
2	repositorio.uileam.edu.ec https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/5768/1/ULSAAM-ADM-0227.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (54 palabras)
3	hdl.handle.net Los retos de la investigación y su influencia en el clima laboral https://hdl.handle.net/11537/13259	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (63 palabras)
4	Documento de otro usuario Viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (85 palabras)
5	revistas.unes.edu.ec http://revistas.unes.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (47 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.usmp.edu.pe https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/vale_faa.pdf	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (40 palabras)
2	repositorio.uileam.edu.ec UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ E.C. https://repositorio.uileam.edu.ec/handle/123456789/5715?mode=full	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (37 palabras)
3	hdl.handle.net Trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores d... http://hdl.handle.net/20.500.14074/5254	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (26 palabras)
4	Documento de otro usuario Viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (37 palabras)
5	hdl.handle.net La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Labo... http://hdl.handle.net/20.500.14074/5204	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (26 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://orcid.org/0009-0005-5304-9857>
- <https://orcid.org/0000-0002-3240-7230>
- <https://doi.org/10.37767/144emy64>
- <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1143>

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Fuentes Velez Genecis Betania, con cédula de identidad **N°0960093045**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores Empresa Fishcorp S.A, 2024”** 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.

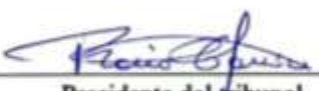


Fuentes Velez Genecis Betania
C.I.: 0960093045
E-mail: genecisbetania@gmail.com
Telf: 0964092125

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores Empresa Fishcorp S.A, 2024”**, elaborado por la egresada Fuentes Velez Genecis Betania, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

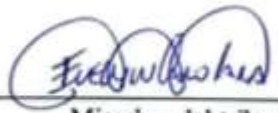
Por constancias firman:



Presidente del tribunal
Ing. García Ana del Rocio



Miembro del tribunal
Lic. Mendoza Amado



Miembro del tribunal
Ing. Cano Evelyn

El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores

Empresa Fishcorp S.A, 2024.

The work environment and its impact on employee performance Fishcorp S.A Company, 2024.

Genecis Betania Fuentes Velez¹, <https://orcid.org/0009-0005-5304-9857>

Karla Rossana Marcillo Pin², <https://orcid.org/0000-0002-3240-7230>

¹ Afiliación Autor¹ Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Facultad ciencias

Administrativas, Contables y Comercio, Manta, Ecuador, genecisbetania@gmail.com

² Afiliación Autor² Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Facultad ciencias

Administrativas, Contables y Comercio, Manta, Ecuador, karla.marcillo@uleam.edu.ec

Resumen

El presente artículo analiza cómo el clima laboral influye en el desempeño de los colaboradores en la empresa Fishcorp S.A., dedicada al sector pesquero en Ecuador. La investigación parte de la necesidad de comprender cómo factores como la comunicación interna, el liderazgo, las condiciones físicas de trabajo y las relaciones interpersonales afectan la motivación, satisfacción y productividad del personal. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa, de tipo correlacional, con diseño no experimental y corte transversal. La información fue recopilada mediante una encuesta estructurada aplicada a 169 colaboradores, y validada con un alto nivel de fiabilidad $\alpha=0.974$. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre el clima laboral y el desempeño de los empleados. Se evidenció que un ambiente de trabajo saludable, basado en la confianza, el respeto y la participación, fortalece el compromiso organizacional, la eficiencia en las tareas y la cohesión de los equipos. También se identificaron oportunidades de mejora en la comunicación interdepartamental y algunos procesos internos. El estudio concluye que promover un clima laboral favorable permite mejorar el rendimiento del talento humano y alcanzar mejores resultados organizacionales. Además, aporta evidencia empírica útil para el desarrollo de estrategias de gestión en contextos similares, destacando la importancia de cuidar el entorno laboral como factor clave para el éxito empresarial.

Palabras clave: Clima laboral, Desempeño, Comunicación, Liderazgo, Satisfacción.

Abstract

This article analyzes how the work environment influences employee performance at Fishcorp S.A., a company dedicated to the fishing sector in Ecuador. The research stems from the need to understand how factors such as internal communication, leadership, physical working

conditions, and interpersonal relationships affect staff motivation, satisfaction, and productivity. To this end, a quantitative, correlational methodology was employed, with a non-experimental, cross-sectional design. Data were collected through a structured survey administered to 169 employees and validated with a high reliability level ($\alpha = 0.974$). The results show a significant and positive correlation between the work environment and employee performance. It was evidenced that a healthy workplace, based on trust, respect, and participation, strengthens organizational commitment, task efficiency, and team cohesion. Opportunities for improvement were also identified in interdepartmental communication and some internal processes. The study concludes that fostering a favorable work environment enhances human talent performance and enables better organizational outcomes. Furthermore, it provides useful empirical evidence for the development of management strategies in similar contexts, highlighting the importance of maintaining a healthy work environment as a key factor for business success.

Keywords: Work environment, Performance, Communication, Leadership, Satisfaction.

Introducción

En las últimas décadas, el estudio del clima laboral en el ámbito empresarial ha adquirido relevancia estratégica para el éxito y la obtención de logros organizacionales, debido a su impacto directo en el desempeño de los colaboradores, lo que se refleja en el incremento de la productividad, la retención del talento y el compromiso organizacional. Según Chiavenato, (2009), el clima organizacional es un factor crucial que influye en la satisfacción y desempeño de los trabajadores, y su correcta gestión contribuye significativamente a los logros empresariales. En la actualidad, existen diversos desafíos que las empresas y organizaciones deben atender para mantener su competitividad, uno de ellos es el clima laboral, el cual influye directamente en el desempeño y en el alcance de metas y objetivos, demostrando así lo dicho por Gonzáles y Morales (2020).

Estudios nacionales recientes mostraron que factores como la comunicación interna, el liderazgo y la percepción de justicia influyen de manera determinante en el rendimiento de los empleados y la consecución de objetivos organizacionales. Espinoza et al. (2020) destacan que la falta de reconocimiento y una comunicación jerárquica ineficaz limitan la productividad en instituciones públicas, mientras que un liderazgo participativo y políticas de bienestar laboral aumentan la satisfacción y compromiso de los colaboradores. Por su parte, Castro (2024), destaca la deficiente comunicación interna y la ausencia de liderazgo efectivo como causa principal de los conflictos laborales y la disminución del desempeño, por otro lado, Santana

(2024) revela en su estudio que los empleados experimentan altos niveles de estrés debido a la falta de incentivos y reconocimientos, así como una percepción de liderazgo autoritario, considerado de tal manera obstáculos para el alcance de desempeño óptimo. De manera similar, García & Briones (2020) destacan que, en instituciones educativas públicas, un liderazgo inclusivo y respeto mutuo mejoran el compromiso y la calidad del trabajo académico y administrativo. El clima laboral deficiente puede generar desmotivación, alta rotación, entre otras consecuencias con alto impacto; un tema de suma relevancia en la actualidad para las empresas y entidades públicas de distintos sectores económicos.

Estos aportes coinciden con investigaciones a nivel internacional, como las de Ojeda (2023) en Perú y Carvajal (2021) en Colombia evidencian que un liderazgo efectivo, comunicación interna fluida y un ambiente laboral saludable aumentan la productividad y reducen la rotación de personal, mientras que la falta de reconocimiento y el estrés laboral disminuyen el desempeño. Barboza et al., (2021) quienes desde sus análisis concuerdan que el desempeño de los empleados, está estrechamente vinculado al clima laboral en donde se ven inversos, y el reconocimiento de ciertas condiciones como la motivación, la comunicación, el liderazgo, la cohesión del equipo, la implementación de incentivos y desarrollo profesional, ayudan potencialmente en el bienestar laboral, el compromiso organizacional y la contribución al éxito en común. Grandez (2021) analiza el desempeño docente, destacando que sobrecarga laboral y relaciones jerárquicas afectan negativamente los resultados académicos, mientras que el reconocimiento y promoción profesional actúan como motivadores.

Fishcorp S.A, una empresa del sector pesquero con una trayectoria solida en el mercado ecuatoriano e internacional, se enfrenta al desafío de mantener un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción, la motivación y la productividad de sus 300 colaboradores. Si bien las investigaciones nacionales e internacionales mencionadas previamente reconocen la importancia del clima laboral, la mayoría se centra en organizaciones de servicios o instituciones públicas. Existe poca evidencia en empresas del sector pesquero en Ecuador, a pesar de su relevancia económica. Investigar el clima en Fishcorp S.A. permitirá identificar las condiciones que favorecen o limitan el rendimiento del personal, así como los factores internos que influyen en sí. Comprender esta relación es fundamental para implementar políticas de gestión del talento humano más efectivas y alineadas con los objetivos corporativos. Además, este análisis contribuirá a detectar oportunidades de mejora en la gestión interna de la empresa, fortaleciendo sus prácticas organizacionales y promoviendo un entorno más saludable y productivo para todos sus colaboradores. Basado en estas condiciones, el presente estudio tiene como objetivo analizar de qué manera incide el clima laboral en el desempeño de los

colaboradores de la empresa Fishcorp S.A., de tal manera que se permita identificar los componentes del clima laboral que influye en dicho desempeño de los colaboradores, determinar su nivel de satisfacción y motivación en relación al clima laboral que se vive dentro de la empresa y por ende, reconocer los factores que afectan el rendimiento de los empleados. En función de este propósito, se establece como hipótesis general que el clima laboral incide de manera significativa en el desempeño de los colaboradores, A partir de esta hipótesis, se derivan tres planteamientos específicos que orientan el análisis: primero, que componentes claves como la comunicación y el liderazgo impactan directamente en el desempeño; segundo, que un mayor nivel de satisfacción y motivación está positivamente relacionado con la percepción de un clima laboral favorable; y tercero, que factores del entorno laboral como las condiciones físicas y el apoyo organizacional influyen significativamente en el rendimiento de los trabajadores. Estas Hipótesis permiten estructurar el enfoque investigativo y guiar la recolección y análisis de la información.

El clima Laboral como eje transformador del desempeño laboral

El clima laboral es un concepto que ha marcado la evolución de las organizaciones en los últimos años, desde su consideración las empresas marcan un antes y un después en el alcance sus objetivos y en el incremento de la competitividad.

Diversos autores, manifiestan su significado como un aporte crucial enmarcado en el éxito empresarial, Chiang et al., (2010) manifiesta que “el clima organizacional se define como un lugar o ambiente donde el talento humano desempeña sus actividades diarias, la comunicación con las autoridades, relaciones personales.” Doria-Velarde et al., (2023) planteamiento resalta el clima laboral como un elemento fundamental en la percepción emocional y relacional del entorno de trabajo. Su enfoque permite entender que no se trata solo de condiciones físicas o materiales, sino de cómo estas, junto con las relaciones interpersonales, impactan directamente en la motivación y el desempeño del personal. Este análisis es relevante, ya que subraya que la calidad del ambiente laboral no solo influye en la satisfacción individual, sino también en la estabilidad y productividad organizacional. Por otro lado, autores como Bravo & Salazar (2017) indican como el clima laboral no solo influye en el desempeño individual, sino también en los resultados generales de la organización y destacan la importancia de mantener un ambiente favorable que valore y satisfaga las expectativas del talento humano, considerando a los colaboradores como un pilar clave en el proceso productivo.

El clima laboral está conformado por diversas dimensiones que inciden directamente en el desempeño y bienestar de los colaboradores. Entre ellas, la comunicación interna, el cual se considera clave, ya que permite mantener informados, integrados y motivados a los empleados,

facilitando su alineación con los objetivos organizacionales. (Torres, 2012, como se citó en Durán, 2020). Así mismo, las relaciones interpersonales influyen de manera estratégica en el ambiente laboral, ya que fomentan la confianza, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, elementos esenciales para un clima organizacional positivo (Anticono & Bustamante, 2018). Por otro lado, las condiciones físicas de trabajo, que incluyen tanto aspectos tangibles como intangibles, afectan no solo la salud física sino también la psicológica de los trabajadores, influyendo en su rendimiento (Castillo & Prieto, 2000, como se citó en Poma, 2024). Finalmente, los estilos de liderazgo, ejercen una influencia significativa en el clima laboral, ya que la manera en que un líder dirige y se relaciona con su equipo puede fomentar o limitar la participación, motivación y productividad. Desde enfoque autoritarios hasta estilos transformacionales, cada tipo de liderazgo genera efectos distintos en las dinámicas organizacionales. (Campos et al., 2020).

A su vez, el desempeño laboral es el nivel de eficiencia y efectividad con el que un colaborador cumple sus responsabilidades y contribuye al logro de los objetivos de la empresa. Según Chiavenato (2000, como se citó en Valle, 2019) afirma que:

“El desempeño de las personas se evalúa mediante factores cómo: actitudinales, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo”. (pág. 15)

Esta definición va más allá de la simple ejecución de tareas, implica la evaluación de diversos factores tanto actitudinales como operativos que reflejan la efectividad de un colaborador. El hecho de que Chiavenato incluya tantos elementos personales como operacionales resalta la visión integral del desempeño laboral. No solo se trata de eficiencia en la ejecución de tareas, sino también de como el colaborador contribuye al ambiente organizacional y a la consecución de los objetivos de la empresa. Tal como Bizneo (2022) lo presenta:

“Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva cómo negativa”.

El desempeño laboral no solo se mide por la calidad técnica del trabajo, sino también por las habilidades interpersonales y el comportamiento del empleado dentro de la organización. Estas

competencias impactan directamente en los resultados de la empresa, un desempeño óptimo requiere un equilibrio entre conocimiento técnicos y habilidades sociales. Medir el desempeño ayuda a establecer estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano y garantiza un equilibrio entre los objetivos individuales y organizacionales.

Materiales y métodos

La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, lo que implicó un trabajo con datos numéricos para poder identificar patrones, relaciones y comportamientos dentro la empresa. Según Saldaña (2021), el enfoque cuantitativo resulta esencial para establecer correlaciones y proporcionar evidencia empírica respecto a fenómenos organizacionales como el clima laboral y su impacto en el desempeño de los empleados.

En cuanto al alcance del estudio, este fue correlacional, ya que se buscó conocer y describir cómo era el ambiente laboral dentro de la empresa, así como analizar si existía alguna relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores. Como señala Galarza (2020), el enfoque correlacional permite plantear hipótesis sobre la posible relación entre dos o más variables.

El diseño de la investigación fue no experimental y transversal. Al ser no experimental, no se manipularon las variables estudiadas, sino que se observó y analizó tal como ocurren en su contexto natural. Esto permitió que los resultados reflejaran de manera fiel las dinámicas existentes en la organización. Además, el diseño transversal implicó que la recolección de datos se llevara a cabo en un solo momento en el tiempo, proporcionando una información instantánea de la situación actual.

La población estudiada estuvo conformada por los 300 colaboradores de la empresa, que se dedica a la industria pesquera. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas (ver Ecuación A.1), tal como señala Ramírez (1999, como se citó en Marín, 2025), quien define una población finita como aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total. Aplicando la fórmula, se estableció que era necesario encuestar a 169 personas.

Para recopilar la información, se utilizó una encuesta estructurada de 32 ítems, basada en una escala tipo Likert (ver Anexo A). La aplicación de esta metodología permitió operacionalizar las variables independiente y dependiente, a partir de sus respectivas dimensiones e indicadores definidos en (ver Tablas A.1 y A.2). De este modo, la encuesta posibilitó medir aspectos como liderazgo, comunicación interna, relaciones interpersonales, condiciones físicas de trabajo, productividad, calidad del trabajo, responsabilidad y trabajo en equipo, garantizando coherencia

entre el marco teórico y las variables del estudio, basándose en las aportaciones de Chiavenato (2009) sobre clima laboral y de Robbins y Judge (2017) sobre desempeño y comportamiento organizacional.

Previo a la presentación de resultados, se calculó la fiabilidad aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo análisis de los 32 ítems arrojó un valor de 0.974, evidenciando un grado de consistencia excelente y validando el cuestionario como un instrumento confiable y estable para la investigación.

Resultados

En esta sección se exponen los hallazgos iniciales obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación, presentando los datos organizados de acuerdo con las dimensiones que integran la variable clima laboral, lo que permite analizar e interpretar de manera clara el comportamiento de cada una de ellas.

Tabla 1

Estadística descriptiva de la dimensión comunicación interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1,20%	1,20%	1,20%
En desacuerdo	22	13,0%	13,0%	14,20%
De acuerdo	88	52,1%	52,1%	66,3%
Totalmente de acuerdo	57	33,7%	33,7%	100%
Total	169	100%	100%	

Nota de la tabla: Frecuencia y porcentaje de respuestas de los colaboradores.

Los resultados indican que la comunicación interna en la empresa tiene un impacto significativo en la alineación organizacional y la eficiencia del trabajo en conjunto. Una percepción mayoritariamente positiva revela que los empleados comprenden las políticas y procedimientos, lo que facilita la coordinación y la ejecución de tareas. Sin embargo, la existencia de algunos niveles de desacuerdo sugiere que todavía hay áreas donde la información no llega con claridad o frecuencia suficiente, lo que puede generar malentendidos o retrasos. Esto resalta la importancia de fortalecer la retroalimentación y asegurar que todos los colaboradores tengan acceso a la información crítica, consolidando así un entorno laboral más cohesionado y productivo.

Tabla 2

Estadística descriptiva de la dimensión relaciones interpersonales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	3,0%	3,0%	3,0%
En desacuerdo	36	21,3%	21,3%	24,3%
De acuerdo	71	42,0%	42,0%	66,3%
Totalmente de acuerdo	57	33,7%	33,7%	100%
Total	169	100%	100%	

Nota de la tabla: Frecuencia y porcentaje de respuestas de los colaboradores.

El análisis de la dimensión relaciones interpersonales sugiere que, en general, los colaboradores perciben un ambiente laboral positivo, donde el respeto, la cordialidad y el compañerismo facilitan el cumplimiento de responsabilidades. Esta percepción favorece la colaboración y la resolución de conflictos de manera constructiva, promoviendo un clima laboral estable y productivo. No obstante, la presencia de opiniones disconformes indica que aún existen barreras para la expresión libre de ideas o para la gestión de desacuerdos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos que garanticen la inclusión de todas las voces y la resolución efectiva de conflictos.

Tabla 3

Estadística descriptiva de la dimensión condiciones físicas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	1,8%	1,8%	1,8%
En desacuerdo	23	13,6%	13,6%	15,4%
De acuerdo	84	49,7%	49,7%	65,1%
Totalmente de acuerdo	59	34,9%	34,9%	100%
Total	169	100%	100%	

Nota de la tabla: Frecuencia y porcentaje de respuestas de los colaboradores

La dimensión condiciones físicas de trabajo revela cómo el entorno laboral influye directamente en la eficiencia, la motivación y la seguridad de los colaboradores. Un espacio de trabajo percibido como adecuado no solo facilita la realización de tareas, sino que también impacta en la prevención de riesgos laborales, en la reducción de errores y en la mejora del bienestar psicológico del personal. Las percepciones de insuficiencia en algunos casos señalan posibles brechas en infraestructura o equipamiento que podrían afectar la productividad y la satisfacción laboral si no se corrigen. Esto subraya que mantener condiciones óptimas no es solo una

cuestión operativa, sino estratégica, pues un ambiente físico deficiente puede limitar el rendimiento individual y colectivo, mientras que un entorno bien gestionado fortalece el compromiso y la eficiencia organizacional.

Tabla 4

Estadística descriptiva de la dimensión estilos de liderazgos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	3,60%	3,60%	3,60%
En desacuerdo	23	13,6%	13,6%	17,2%
De acuerdo	71	42,0%	42,0%	59,2%
Totalmente de acuerdo	69	40,8%	40,8%	100%
Total	169	100%	100%	

Nota de la tabla: Frecuencia y porcentaje de respuestas de los colaboradores

El liderazgo en la empresa se evidencia como un factor clave para el desempeño y la motivación del personal. La percepción positiva hacia los líderes sugiere que generan un entorno de confianza y participación, lo que facilita la innovación y la resolución de problemas. Sin embargo, la presencia de desacuerdos señala que algunos colaboradores podrían no sentirse plenamente apoyados o reconocidos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la consistencia en la aplicación de prácticas de liderazgo. En conjunto, estos resultados muestran que el estilo del superior no solo impacta en el clima laboral, sino también en la capacidad del equipo para alcanzar metas y mantener altos niveles de compromiso.

Posteriormente, se presentan los resultados correspondientes a la variable desempeño laboral organizados según sus respectivas dimensiones.

Tabla 5

Estadística descriptiva de la dimensión productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	3,60%	3,60%	3,60%
En desacuerdo	9	5,30%	5,30%	8,90%
De acuerdo	62	36,7%	36,7%	45,60%
Totalmente de acuerdo	92	54,4%	54,4%	100%
Total	169	100%	100%	

Nota de la tabla: Frecuencia y porcentaje de respuestas de los colaboradores

La dimensión productividad refleja la capacidad de los colaboradores para gestionar su tiempo y recursos de manera eficiente. La percepción general indica que la mayoría logra cumplir con sus responsabilidades de forma efectiva, lo que contribuye al cumplimiento de metas y al rendimiento global de la organización. Sin embargo, la existencia de cierto desacuerdo sugiere que algunas cargas de trabajo podrían estar desbalanceadas o que la organización del tiempo no es óptima para todos, lo que puede generar presión o retrasos. Este hallazgo resalta la necesidad de estrategias de planificación y distribución de tareas que maximicen la eficiencia sin comprometer la calidad del trabajo ni el bienestar de los empleados.

Tabla 6

Estadística descriptiva de la dimensión calidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	3,0%	3,0%	3,0%
En desacuerdo	10	5,90%	5,90%	8,90%
De acuerdo	58	34,30%	34,30%	43,20%
Totalmente de acuerdo	96	56,80%	56,80%	100%
Total	169	100%	100%	

Nota de la tabla: Frecuencia y porcentaje de respuestas de los colaboradores

La dimensión calidad del trabajo evidencia que la mayoría de los colaboradores percibe que su desempeño cumple con los estándares de la empresa y que sus habilidades permiten mantener un trabajo confiable. Esta percepción refleja que la organización ha logrado consolidar prácticas que reducen errores y aseguran que la imagen de la empresa se mantenga positiva ante clientes y terceros. No obstante, la existencia de opiniones en desacuerdo indica que algunos empleados pueden experimentar dificultades para cumplir con las expectativas, lo que sugiere la necesidad de reforzar la capacitación y el acompañamiento continuo. En conjunto, estos resultados muestran que la calidad no depende únicamente del esfuerzo individual, sino de un entorno que proporcione claridad en estándares, herramientas adecuadas y retroalimentación constante.

Tabla 7

Estadística descriptiva de la dimensión responsabilidad y cumplimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	5,30%	5,30%	5,30%
En desacuerdo	10	5,90%	5,90%	11,20%
De acuerdo	58	34,30%	34,30%	45,60%

Totalmente de acuerdo	92	54,40%	54,40%	100%
Total	169	100%	100%	

Nota de la tabla: Frecuencia y porcentaje de respuestas de los colaboradores

La dimensión responsabilidad y cumplimiento refleja cómo los colaboradores integran el compromiso con los objetivos de la empresa en su desempeño diario. La mayoría percibe que cumple con horarios, plazos y tareas de manera seria, lo que contribuye a la confiabilidad del equipo y al logro de metas organizacionales. Sin embargo, la existencia de ciertos niveles de desacuerdo indica que hay espacios para mejorar la constancia y el compromiso, ya sea mediante supervisión, motivación o claridad en las expectativas. Esto evidencia que la responsabilidad no es solo un atributo individual, sino también un resultado de un entorno laboral que promueva la disciplina, el seguimiento de procesos y la alineación con los valores institucionales.

Tabla 8

Estadística descriptiva de la dimensión trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	4,70%	4,70%	4,70%
En desacuerdo	7	4,10%	4,10%	8,90%
De acuerdo	67	39,60%	39,60%	48,50%
Totalmente de acuerdo	87	51,50%	51,50%	100%
Total	169	100%	100%	

Nota de la tabla: Frecuencia y porcentaje de respuestas de los colaboradores

El trabajo en equipo se percibe como un elemento clave para el logro de objetivos y la eficiencia en las tareas diarias. La mayoría de los colaboradores siente que puede contar con el apoyo de sus compañeros y que existe coordinación dentro de su grupo, lo que favorece la colaboración, la distribución de responsabilidades y la resolución de problemas. Sin embargo, los casos de desacuerdo señalan que no todos los equipos logran la misma cohesión, lo que puede limitar el rendimiento colectivo y generar fricciones internas. Esto indica que fortalecer la cultura colaborativa y asegurar mecanismos de coordinación efectivos son estrategias esenciales para potenciar la productividad y la motivación del personal.

Se comprobó la hipótesis general de la investigación, se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman, con el objetivo de determinar el grado de relación entre variables clima laboral y desempeño laboral.

Hi: El clima laboral incide de manera significativa en el desempeño de los colaboradores de Fishcorp S.A.

Ho: El clima laboral no incide de manera significativa en el desempeño de los colaboradores de Fishcorp S.A.

Tabla 9

Coeficiente de correlación de X sobre Y

		X_CLIMA_ LABORAL		Y_DESEMPEÑO _LABORAL
Rho de Spearman	X_CLIMA_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	169	169
	Y_DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	169	169

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

Nota de la tabla: Coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados obtenidos, muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.645, con un nivel de significancia bilateral de $p < 0.001$. Este resultado indica la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que implica que a medida que los colaboradores perciben un clima laboral más favorable, su nivel de desempeño laboral tiende a incrementarse. El valor del coeficiente 0.645 se interpreta como una relación de magnitud moderada a fuerte, lo cual respalda la hipótesis planteada en este estudio. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa Hi y se rechaza la hipótesis nula Ho, concluyéndose que el clima laboral incide de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de Fishcorp S.A

- Hipótesis específica 1: Los componentes claves como la comunicación y el liderazgo impactan directamente en el desempeño de los colaboradores

Los resultados de las dimensiones de comunicación interna y estilos de liderazgo demuestran que estos factores son fundamentales para el desempeño. Una comunicación clara y bidireccional evita malentendidos, garantiza que los colaboradores conozcan con precisión sus responsabilidades y permite que las instrucciones lleguen de forma efectiva. Asimismo, un liderazgo cercano, que promueve la participación y el reconocimiento, contribuye a generar un

clima de confianza y motivación. El coeficiente de correlación encontrado confirma que, en la medida en que estos componentes se fortalecen, también aumenta la productividad y la calidad del trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar que comunicación y liderazgo actúan como variables estratégicas que explican parte importante de la relación entre clima laboral y desempeño en Fishcorp S.A.

- Hipótesis específica 2: Un mayor nivel de satisfacción y motivación está positivamente relacionado con la percepción de un clima laboral favorable

Los resultados obtenidos en las dimensiones de relaciones interpersonales, responsabilidad y cumplimiento, y trabajo en equipo reflejan que los colaboradores experimentan un entorno laboral basado en el respeto, la cooperación y el compromiso. Estas condiciones fortalecen la satisfacción, ya que los trabajadores sienten que su esfuerzo es reconocido, y a su vez elevan la motivación, porque perciben un ambiente que los impulsa a superarse y alcanzar los objetivos comunes. El análisis estadístico evidencia que, a mayor satisfacción y motivación, más positiva es la percepción del clima laboral, dado que los empleados interpretan estas experiencias como indicadores de bienestar organizacional. En consecuencia, se confirma que satisfacción y motivación no solo son respuestas individuales, sino también factores clave que configuran la valoración del clima dentro de la empresa.

- Hipótesis específica 3: Factores del entorno laboral como las condiciones físicas y el apoyo organizacional influyen significativamente en el rendimiento de los trabajadores

Los resultados en la dimensión condiciones físicas de trabajo evidencian que la infraestructura, la seguridad, la iluminación y la disponibilidad de equipos adecuados son valorados por los colaboradores como elementos que favorecen el cumplimiento de sus funciones. Además, el apoyo organizacional, expresado en la provisión de recursos y retroalimentación, genera un sentido de respaldo que fortalece la confianza del trabajador. Un ambiente físico seguro y un soporte institucional adecuado reducen el estrés y los errores, incrementando así el desempeño individual y colectivo. La correlación positiva hallada respalda esta relación, confirmando que el entorno laboral no es un factor secundario, sino un pilar en la eficiencia y la sostenibilidad del trabajo en Fishcorp S.A.

Discusión

Los resultados permiten entender con mayor profundidad cómo perciben los trabajadores de Fishcorp S.A. su entorno laboral y cómo esto influye en su desempeño. La evaluación general del clima mostró una alta aceptación, con un 82,2% de respuestas positivas, lo cual refleja que se han desarrollado prácticas que favorecen la armonía, el respeto mutuo y el desarrollo de las

tareas en condiciones adecuadas. Este tipo de ambientes, según Chiavenato (2009), favorece no solo el bienestar emocional, sino también el compromiso con la organización. Sin embargo, esta percepción positiva no garantiza estabilidad a largo plazo si la empresa no mantiene mecanismos sistemáticos de mejora, ya que el clima laboral es un constructo dinámico que puede deteriorarse frente a presiones externas (crisis económicas, cambios de liderazgo) o internas (rotación de personal, sobrecarga de trabajo).

La percepción favorable sobre el clima laboral demuestra que la empresa ha logrado establecer pilares como la confianza y la colaboración, lo cual coincide con lo expuesto por Bravo & Salazar (2017), quienes señalan que las relaciones humanas y la comunicación clara fortalecen el sentido de pertenencia. No obstante, la identificación de respuestas en desacuerdo revela que aún persisten causas estructurales de insatisfacción: la comunicación interdepartamental fragmentada, la falta de retroalimentación continua y la aplicación desigual de estilos de liderazgo. Estas brechas, aunque no dominantes, pueden generar consecuencias acumulativas: pérdida de cohesión entre equipos, dificultades en la coordinación de procesos y, en el mediano plazo, disminución de la productividad.

En cuanto al desempeño laboral, los resultados fueron muy positivos, con un 90,5% de respuestas favorables. Los colaboradores manifestaron cumplir sus funciones con responsabilidad y eficiencia, lo cual se relaciona directamente con la motivación que genera un entorno laboral estable. Como plantea Bizneo (2022), el rendimiento es un producto que integra competencias técnicas y condiciones contextuales. En el caso de Fishcorp S.A., entre las causas que explican los buenos resultados se encuentran la existencia de líderes que reconocen el trabajo, condiciones físicas adecuadas y claridad en las tareas. Sin embargo, no puede ignorarse que un porcentaje menor expresó desacuerdos vinculados con la sobrecarga de trabajo y la disponibilidad de recursos. De no atenderse estas situaciones, las consecuencias futuras podrían reflejarse en desgaste emocional, aumento del estrés, incremento de ausentismo y una reducción progresiva del desempeño.

Estos hallazgos coinciden con investigaciones como la de Castro (2024), que advierte que una comunicación deficiente o un liderazgo autoritario deterioran el rendimiento de los equipos. En Fishcorp S.A. los hallazgos apuntan en la dirección contraria, pues prevalece un entorno saludable. Sin embargo, estudios como el de Santana (2024) muestran que incluso pequeños vacíos en el reconocimiento o en la dotación de recursos físicos, si no se corrigen, terminan minando la motivación y el compromiso organizacional. Esto indica que la empresa no debe conformarse con los resultados positivos actuales, sino prever consecuencias a futuro si las causas de insatisfacción identificadas no son atendidas con políticas de mejora continua.

Otro aspecto relevante fue la relación entre condiciones físicas de trabajo y desempeño. Aunque la mayoría de colaboradores considera que los espacios son adecuados, las percepciones negativas evidencian carencias en infraestructura y en disponibilidad de equipos. Estas deficiencias pueden explicarse por la falta de inversión periódica en innovación tecnológica o por una distribución desigual de recursos entre áreas operativas. Si se mantiene esta tendencia, las consecuencias probables son la reducción de la eficiencia, el incremento de riesgos laborales y la pérdida de competitividad frente a empresas del sector pesquero que prioricen la modernización.

En cuanto a las limitaciones, cabe señalar que el estudio utilizó un diseño transversal, lo que permite capturar percepciones en un momento específico, pero no identificar cómo el clima laboral y el desempeño evolucionan en el tiempo. Además, la información se obtuvo exclusivamente mediante encuestas, lo cual restringe la posibilidad de profundizar en experiencias individuales o percepciones cualitativas que podrían ampliar el análisis. Estas limitaciones sugieren la necesidad de estudios longitudinales o mixtos en futuras investigaciones, que permitan examinar cambios en periodos más amplios y contrastar los hallazgos con entrevistas o grupos focales.

Finalmente, tiene un impacto tanto académico como práctico. A nivel académico, aporta evidencia empírica sobre la relación clima–desempeño en el sector pesquero, un ámbito poco estudiado en Ecuador, ampliando el debate sobre la gestión del talento humano en industrias no tradicionales. A nivel práctico, ofrece a la empresa una base sólida para diseñar políticas de gestión que prioricen la comunicación, el liderazgo participativo y la inversión en infraestructura laboral. La proyección de este impacto es clara: si Fishcorp S.A. fortalece estos factores, puede garantizar un entorno sostenible de motivación y productividad; pero si los descuida, enfrentará consecuencias negativas que afectarán no solo al bienestar de sus colaboradores, sino también a su competitividad en un mercado global cada vez más exigente.

Conclusiones

Los resultados evidencian, en primer lugar, que existe una relación significativa y directa entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores en Fishcorp S.A., tal como se planteó en el objetivo principal. Se comprobó que un entorno laboral favorable, caracterizado por una comunicación clara, respeto mutuo, liderazgo participativo y organización del espacio físico, fomenta un mayor compromiso, responsabilidad y eficiencia en las labores diarias. A nivel teórico, esto refuerza la comprensión de que el clima organizacional es un factor clave que

condiciona el rendimiento, mientras que, en términos académicos, amplía los antecedentes sobre esta relación en el sector pesquero ecuatoriano, un campo poco explorado.

Además, se identificó que las dimensiones del clima laboral relacionadas con la interacción humana y la gestión interna de procesos son las que más inciden en el desempeño, reafirmando la importancia de promover la confianza, la participación y un ambiente seguro para lograr resultados consistentes y satisfactorios. Este hallazgo confirma lo observado en investigaciones previas realizadas en otros sectores y aporta valor práctico al ofrecer a la empresa bases claras para fortalecer sus políticas de comunicación, liderazgo y coordinación de procesos internos.

Se observó también un alto nivel de satisfacción y motivación entre los colaboradores, quienes manifestaron sentirse valorados y reconocidos, lo que refuerza la idea de que el bienestar emocional y el sentido de pertenencia contribuyen tanto a la productividad como a la retención del talento. Este resultado constituye un aporte académico al evidenciar cómo la motivación y la satisfacción no son solo percepciones individuales, sino elementos que configuran el clima laboral en su conjunto. En la práctica, esto implica que la empresa debe seguir consolidando políticas que favorezcan el reconocimiento y la participación del personal.

No obstante, el análisis permitió identificar algunas limitaciones y áreas de mejora que podrían afectar el clima laboral y, por ende, el desempeño. Entre estas se encuentran la necesidad de optimizar la comunicación interdepartamental, mejorar la distribución de recursos físicos y fortalecer ciertos procesos de coordinación interna. Estas situaciones representan oportunidades para que la empresa anticipe posibles problemas futuros y consolide un entorno más equilibrado y funcional. En términos prácticos, atender estas brechas será determinante para mantener los niveles actuales de motivación y productividad, mientras que, desde el punto de vista académico, se abre la posibilidad de futuras investigaciones que profundicen en cómo estas limitaciones impactan en diferentes contextos empresariales.

Agradecimientos

Agradezco a la empresa Fishcorp S.A por permitirme el acceso a sus instalaciones y brindar la información necesaria para el desarrollo del estudio. De igual manera, agradecer la disposición y colaboración del personal que facilitó el proceso de recolección de datos. También extendo un reconocimiento a mi tutora Karla Marcillo Pin, por su orientación y revisión de mi proyecto.

Declaración de aprobación ética o consentimiento informado

Toda la información recolectada en la empresa fue tratada de forma confidencial, resguardando la identidad de las personas participantes. No se utilizaron nombres ni ningún dato que permitiera identificar a los involucrados al momento de analizar o presentar los resultados.

Antes de iniciar la recolección de datos, se obtuvo el consentimiento informado por parte de la empresa, garantizando que la participación fuera voluntaria y con pleno conocimiento de los fines académicos del estudio.

Autoría y contribución de los autores

La elaboración del artículo fue realizada por la estudiante, quien figura como autora principal al derivarse sustancialmente de su tesis de grado. La tutora participó en la supervisión, validación y revisión del manuscrito. Las contribuciones específicas se distribuyen de la siguiente manera:

Conceptualización: Genecis Betania Fuentes Velez

Curación de datos: Genecis Betania Fuentes Velez

Análisis formal: Genecis Betania Fuentes Velez

Investigación: Genecis Betania Fuentes Velez

Metodología: Genecis Betania Fuentes Velez

Supervisión: Karla Rossana Marcillo Pin

Validación: Karla Rossana Marcillo Pin

Redacción – borrador original: Genecis Betania Fuentes Velez

Redacción – edición: Genecis Betania Fuentes Velez

Redacción – revisión: Karla Rossana Marcillo Pin

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran no tener potenciales conflictos de interés con respecto a la investigación, autoría o publicación de este artículo.

Referencias

- Anticona, D. V., & Bustamante, M. I. (2018). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima laboral del área de electrodomésticos de Supermercados Plaza Vea, Trujillo 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/13259>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1). <https://doi.org/10.37787/44emyj64>

Bizneo (2022). *Qué es el desempeño laboral*. Recuperado de

<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Carvajal Talaga, E. (2021). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*.

<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2202>

Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Perez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174.

<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Castro Parrales, Y. L. (2024). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la agencia de transito GAD Jaramijo, 2023*. [Tesina, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador].

<https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/5715>

Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N.

(2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2).

Universidad Pontificia Comillas.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.^a ed.). México: Mc Graw Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1143>

Doria-Velarde, Adán José, Vivas-Escalante, Amely Dolibeth, Neira-Valdivia, Felipe Ysaac,

& Durand-Saavedra, Demetrio Pedro. (2023). Clima laboral y su influencia en las

habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*

Koinonía, 8(Supl. 1), 211-225. Epub 05 de junio de

2024. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2781>

Durán, A. (2020). *Comunicación Interna: Clave Para El Logro De Objetivos Estratégicos De Icorp* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14472>

- Espinoza, N. V. S., Ferie, C. P., Arauz, M. Y. E., & Barberán, J. R. M. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta–EP.–Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(3), 541-553. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- Bravo, M. E., & Salazar, J. C. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131–143. Recuperado a partir de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Galarza, C. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica (2020) Vol. 9 (3)*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- García, E. K. M., & Briones, G. M. S. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la universidad técnica de manabí. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 98-116. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1252>
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Grandez, E. S. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 49-54. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>
- Marín, R. C. G. (2025). Estrategias Andragógicas para Potenciar El Desarrollo de las Funciones Ejecutivas en los Estudiantes con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(3), 36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10255738>

- Ojeda Chirinos, L. F. (2023). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Ignacio-2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/10946>
- Poma Munguia, R. E. (2024). *Cultura organizacional y condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad distrital de Independencia, Lima-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio UNSCH.
<https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba62e8ec-42b7-44c4-afe2-e9cb55989619/content>
- Saldaña Quiroz, S. F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58939>
- Santana Macías, G. L. (2024). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aseo Integral E-P del cantón Montecristi*. [Tesina, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí].
<https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/5758>
- Valle Huertes, A. A. (2019). *El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/5832>

Anexos

Tabla A.1

Operacionalización de la variable independiente (Clima laboral): dimensiones, indicadores y técnica de recolección de datos empleada para medir las percepciones de los colaboradores.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA
El clima laboral se refiere a las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo, que influyen en su motivación, comportamiento y rendimiento.	Comunicación interna	Fluidez de la información, claridad en los mensajes, uso de canales de comunicación.	Instrumento: Encuesta con escala de Likert
	Relaciones interpersonales	Cooperación entre empleados, nivel de confianza, manejo de conflictos.	
	Condiciones físicas de trabajo	Ergonomía, seguridad, ambiente físico (ruido, iluminación).	
	Estilos de liderazgo	Claridad en la toma de decisiones, tipo de liderazgo, involucramiento de los equipos	

Nota de la tabla: Tabla de Operacionalización de variable independiente con sus respectivas dimensiones, indicadores y técnica.

Tabla A.2

Operacionalización de la variable dependiente (Desempeño laboral): dimensiones, indicadores y técnica de recolección de datos empleada para evaluar el nivel de productividad, responsabilidad, calidad y trabajo en equipo de los colaboradores.

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA
El desempeño laboral se refiere al nivel de cumplimiento de los objetivos, eficiencia, productividad y calidad del trabajo realizado por los empleados en sus funciones.	Productividad	Cumplimiento de metas, eficiencia en el uso del tiempo, cantidad de trabajo realizado	Instrumento: Encuesta con escala de Likert
	Calidad del trabajo	Cumplimiento de estándares, reducción de errores, satisfacción del cliente.	
	Responsabilidad y cumplimiento	Puntualidad, cumplimiento de plazos, compromiso con las tareas asignadas.	
	Trabajo en equipo	Colaboración con otros departamentos, apoyo mutuo, cohesión del grupo.	

Nota de la tabla: Tabla de Operacionalización de variable dependiente con sus respectivas dimensiones, indicadores y técnica.

Tabla A.3

Matriz de consistencia de la investigación: correspondencia entre el problema, los objetivos, la hipótesis y las variables de estudio para garantizar la coherencia metodológica.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	
GENERAL				
¿De qué manera incide el clima laboral en el desempeño de los colaboradores de Fishcorp S.A, 2024?	Analizar de qué manera incide el clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Fishcorp S.A., 2024.	El clima laboral incide de manera significativa en el desempeño de los colaboradores de Fishcorp S.A.	Variable independiente: Clima laboral	Variable dependiente: Desempeño laboral
ESPECÍFICOS				
¿Cuáles son los componentes del clima laboral que tienen mayor impacto en el desempeño de los colaboradores de Fishcorp S, A?	Identificar los componentes del clima laboral que influyen en el desempeño de los colaboradores de Fishcorp S.A.	Los componentes del clima laboral, como la comunicación y el liderazgo, impactan directamente en el desempeño de los colaboradores de Fishcorp S.A.	Dimensiones: X1. Comunicación interna X2. Relaciones interpersonales X3. Condiciones físicas de trabajo	Dimensiones: X1. Productividad X2. Calidad del trabajo X3. Responsabilidad y cumplimiento
¿Qué nivel de satisfacción y motivación experimentan los colaboradores en relación con el clima laboral dentro de la empresa?	Determinar el nivel de satisfacción y motivación de los colaboradores en relación con el clima laboral	El nivel de satisfacción y motivación de los colaboradores esta positivamente relacionado con la percepción de un clima laboral	X4. Estilos de liderazgo	X4. Trabajo en equipo

	dentro de la empresa.	favorables en la empresa.
¿Cuáles son los factores principales dentro del entorno laboral de Fishcorp S.A. que afectan el rendimiento de los empleados?	Reconocer los principales factores que afectan el rendimiento de los empleados, relacionados con el entorno laboral.	Factores específicos del entorno laboral, como las condiciones físicas y el apoyo organizacionales, afectan de manera significativamente el rendimiento de los empleados en Fishcorp S.A.

Nota de la tabla: Relación lógica entre el problema, los objetivos, la hipótesis y las variables del estudio.

Ecuación A.1

Cálculo del tamaño de la muestra para población finita: procedimiento aplicado a los 300 colaboradores de Fishcorp S.A. para determinar la cantidad representativa.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{300 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (300 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{288,12}{1.7079} = 168,7 = 169$$

Anexo A.

Encuesta aplicada a los colaboradores para recopilar información sobre las percepciones de los colaboradores respecto al clima laboral y su relación con el desempeño.

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con su entorno laboral. Por favor, seleccione una opción del 1 al 4 según el grado en que esté de acuerdo o se identifique con cada enunciado, donde:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = De acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo

Variable independiente: Clima laboral

1. Dimensión: Comunicación interna

¿La empresa comunica de forma clara las políticas, normas y procedimientos internos?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Los canales de comunicación utilizados por la empresa son adecuados para transmitir instrucciones?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su jefe inmediato le comunica información general relevante sobre la empresa, como logros, certificaciones o cambios importantes, que no siempre están disponibles por otros medios?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿La comunicación entre departamentos es fluida y facilita el trabajo conjunto?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

2. Dimensión: Relaciones interpersonales

¿Existe un ambiente de respeto y cordialidad entre los compañeros de trabajo?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Puede expresar libremente sus opiniones sin temor a conflictos o represalias?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Los desacuerdos entre compañeros se resuelven de manera adecuada en la empresa?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿El compañerismo contribuye a que cumpla mejor con sus responsabilidades?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

3. Dimensión: Condiciones físicas de trabajo

¿El área de trabajo donde se encuentra tiene las condiciones de infraestructura adecuadas para desempeñar sus actividades?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿La iluminación, ventilación y limpieza de su lugar de trabajo son apropiadas?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su puesto de trabajo cuenta con los equipos y herramientas necesarios para realizar sus funciones.

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿La empresa garantiza condiciones seguras para el desarrollo de sus labores.?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

4. Dimensión: Estilos de liderazgo

¿Considera que su jefe directo promueve un ambiente de confianza y respeto en el equipo?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su líder involucra a los colaboradores en la toma de decisiones cuando es necesario?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su jefe reconoce su trabajo y le motiva a mejorar constantemente?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿El estilo de liderazgo de su superior facilita la solución de problemas en su área?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Variable dependiente: Desempeño laboral

5. Dimensión: Productividad

¿Cumple usted con las actividades asignadas en los tiempos establecidos?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su nivel de organización le permite optimizar su jornada laboral?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Logra realizar todas sus actividades diarias de manera eficiente?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su carga de trabajo es acorde a su capacidad para producir resultados?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

6. Dimensión: Calidad del trabajo

¿La calidad de su trabajo cumple con los estándares que exige la empresa?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Comete pocos errores en la ejecución de sus tareas?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su trabajo contribuye a mantener una buena imagen de la empresa?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Tiene las habilidades necesarias para realizar un trabajo de calidad?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

7. Dimensión: Responsabilidad y cumplimiento

¿Cumple puntualmente con los horarios y plazos establecidos?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Asume con seriedad y compromiso las tareas que se le asignan?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su forma de trabajar refleja responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones profesionales?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Su comportamiento en el trabajo evidencia compromiso con los objetivos y valores de la empresa?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

8. Dimensión: Trabajo en equipo

¿Trabaja de forma colaborativa con sus compañeros para alcanzar objetivos comunes?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Puede contar con el apoyo de su equipo cuando lo necesita?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Existe una coordinación efectiva entre los miembros de su grupo de trabajo?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

¿Considera que el trabajo en equipo contribuye de manera significativa a mejorar su desempeño laboral?

Seleccione una opción: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4