

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



MODALIDAD DE TITULACION:

Ensayo o Artículo Científico

TEMA: Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi

Autor:

Kelvin Alexander Lucas Lucas

Facultad de Ciencias Administrativas, contables y Comercio
Carrera de Administración de Empresas

Tutora:

Eco. Genesis Heredia Coppiano. Mg.

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 de 33

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio de Manta 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 **Lucas Lucas Kelvin Alexander**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de empresas, período académico **2025(1)**, cumpliendo el total de **400** horas, cuyo tema del proyecto es **“Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi”**.

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, 23 de Julio de 2025.

Lo certifico,



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



Guía Artículo 2

5%
Textos sospechosos



5% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Guía Artículo 2.docx
ID del documento: 7e7a3ef7db35bb12b1afd37d0e5b018088c40c3e
Tamaño del documento original: 92,56 kB

Depositante: Genesis Heredia Coppiano
Fecha de depósito: 28/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 28/7/2025

Número de palabras: 5774
Número de caracteres: 38.355

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	1library.co FUERZAS INTERNAS DEL CAMBIO - FUERZAS DEL CAMBIO https://1library.co/article/fuerzas-internas-del-cambio-fuerzas-del-cambio.q2nrrw8e 1 fuente similar	3%		Palabras idénticas: 3% (166 palabras)
2	enlinea.iztacala.unam.mx https://enlinea.iztacala.unam.mx/resources/modules/UAPAS/Conflicto y clima organizacional/ 1 fuente similar	3%		Palabras idénticas: 3% (153 palabras)
3	psicologiaindustrialconducta.blogspot.com Clima Organizacional https://psicologiaindustrialconducta.blogspot.com/2018/07/clima-organizacional.html 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (135 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unesum.edu.ec Repositorio Digital UNESUM: CULTURA ORGANIZAC... http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3412	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
2	dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (15 palabras)
3	doi.org Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrati... https://doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1888	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
4	Documento de otro usuario #6c3ef6 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
5	Documento de otro usuario #726561 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Kelvin Alexander Lucas Lucas, con cédula de identidad **1314894484**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de MiPymes de comida rápida en Montecristi”** 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.



Kelvin Alexander Lucas Lucas
C.I.: 1314894484
E-mail: ikelvin2608@gmail.com
Telf: 0962764846

Aprobación del trabajo

Los miembros del tribunal de grado da la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi”**, elaborado por el egresado Lucas Lucas Kelvin Alexander, 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:



Presidenta del tribunal
Ing. Zambrano María



Miembro del tribunal
Ing. Cano Evelyn



Miembro del tribunal
Ing. Velasco Carlos

Resumen

En el presente trabajo de investigación se analizó la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi. El objetivo se basó en determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral. Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo utilizando la encuesta como método de recolección y análisis de datos. La muestra estuvo conformada por 12 MiPymes dedicada al servicio de comida rápida en Montecristi, con un total de 87 colaboradores utilizando el muestreo por conveniencia debido a la disponibilidad y accesibilidad de estas MiPymes. La encuesta se estructuró en escala de Likert, explorando las dimensiones del clima organizacional y rendimiento laboral: comunicación organizacional; motivación laboral y condiciones de trabajo, así como indicadores de rendimiento laboral. Para garantizar la confiabilidad de los datos y analizar la relación entre las variables se aplicó el test de Spearman y el alfa de Cronbach en la herramienta SPSS. Los resultados demostraron una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de 0,731. Este estudio demostró la importancia del clima organizacional en la mejora del desempeño empresarial de las MiPymes de servicio. Se concluyó que el clima organizacional constituye un factor determinante en el desempeño laboral de las MiPymes de servicio de comida rápida en Montecristi.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional; Rendimiento laboral; MiPymes.

Abstract

This research analyzed the influence of organizational climate on the job performance of employees in fast-food micro and small enterprises (MiPymes) in Montecristi. The main objective was to determine the extent to which the organizational climate affects job performance. A quantitative approach was employed, using surveys as the primary method for data collection and analysis. The sample consisted of 12 fast-food MiPymes in Montecristi, with a total of 87 employees, selected through convenience sampling due to availability and accessibility. The survey was structured on a Likert scale, exploring dimensions of organizational climate and job performance such as organizational communication, work motivation, and working conditions, as well as performance indicators. To ensure data reliability and to analyze the relationship between variables, Spearman's test and Cronbach's alpha were applied using SPSS. The results showed a statistically significant relationship between organizational climate and job performance, with a correlation coefficient of 0.731. This study highlighted the importance of organizational climate in improving business performance within service-oriented MiPymes. It was concluded that organizational climate is a determining factor in the job performance of fast-food MiPymes in Montecristi.

KEYWORDS: Organizational climate; Job performance; MiPymes.

1. Introducción

Según el *boletín de cifras del sector productivo* del Ministerio de producción, comercio exterior, inversiones y pesca (2025), las MiPymes en el Ecuador representan aproximadamente el 95% del tejido empresarial nacional, y cumplen un rol esencial en la generación de empleo, impulso a la producción y contribuyen al dinamismo económico y social. No obstante, también enfrentan desafíos para mantenerse y crecer en el mercado. Entre estos desafíos, el clima organizacional surge como un factor crítico que influye directamente en el rendimiento y productividad laboral.

Carpio (2023) sostiene que el clima organizacional es la percepción que tiene el trabajador sobre su ambiente laboral, el cual influye en su comportamiento, rendimiento y productividad dentro de una organización. Esta percepción puede ser tanto positiva como negativa y afecta tanto al bienestar individual como el desempeño colectivo de una empresa. Por lo tanto, el clima organizacional saludable es un factor esencial en cualquier empresa, sin embargo, muchas organizaciones carecen de este elemento, especialmente las micro y pequeñas empresas. En Ecuador diversas investigaciones evidencian que las MiPymes suelen tener un clima organizacional negativo debido aspectos como la mala gestión, insatisfacción laboral, falta de motivación, comunicación deficiente, malas condiciones laborales, entre otros (Sumba Bustamante et al., 2022).

Para las MiPymes en el sector de servicios el clima organizacional tiende a ser especialmente indispensable debido a la naturaleza de su actividad y el contacto directo y constante con el cliente. Galarza y Selena (2024) manifiestan que en muchas ocasiones estos ambientes son tensos o no muy agradables lo cual se ve reflejado en las expresiones de los colaboradores al momento de interactuar con el cliente. Esto impide que el colaborador se empodere de su trabajo y brinde un servicio de calidad.

En Montecristi, donde predominan las micro y pequeñas empresas, especialmente en sectores de comida rápida este fenómeno se ve con mayor claridad. Para algunos propietarios el clima organizacional no es una prioridad lo cual genera consecuencias negativas en el ámbito interno organizacional que en su mayoría afecta tanto el desempeño laboral como la capacidad competitiva de estos negocios. Por lo tanto, surge la necesidad de identificar y analizar los factores del clima organizacional que inciden en el desempeño laboral de estas MiPymes.

En base a lo expuesto, la presente investigación busca dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cómo influye el clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi?

Sumba Bustamante et al. (2022) en su investigación "Clima organizacional como factor del desempeño laboral de las MiPymes en Ecuador", buscaron determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral en los trabajadores de las MiPymes ecuatorianas. Los autores utilizaron una metodología basada en la investigación bibliográfica y exploratoria, con un enfoque cualitativo, analizando de esta forma las características del objeto estudiado. A través de los resultados se evidencia que el clima organizacional es un factor determinante para el desempeño laboral en las MiPymes e influyen aspectos como la comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, motivación, participación, entre otros.

Por su parte, Jaime Pin (2022) desarrollo una investigación titulada "Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de empleados en las MiPymes de electrodomésticos del cantón jipijapa, periodo 2020-2021", el estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los empleados de las MiPymes del sector de electrodomésticos, empleando una metodología descriptiva y correlacional que combino métodos bibliográficos y estadísticos mediante la aplicación de encuestas. Los hallazgos revelaron que este segmento empresarial presenta deficiencias significativas en los elementos y características que definen una cultura organizacional sólida.

Estos estudios coinciden con que el clima organizacional es un aspecto crucial en el entorno dinámico de una empresa de servicio al cliente, en el cual elementos o dimensiones del clima organizacional juegan un papel fundamental para la creación de un clima sano; del cual depende la empresa para mantener un rendimiento saludable.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Chiavenato (2020) se refiere al clima organizacional como las cualidades y características de un entorno laboral, el cual es percibido por los colaboradores e influye en su comportamiento. Bajo el mismo contexto se afirma que “el clima organizacional constituye la personalidad de una empresa e influye en la conducta del trabajador” (Quito Pinduisaca & Matovelle Romo, 2022, p. 791). En ambas premisas, ambos autores exponen que el clima organizacional es el reflejo auténtico de los valores y cultura de una organización, la cual se puede evidenciar a través del comportamiento de los colaboradores dentro de la empresa.

El término clima organizacional, viene desde el aspecto meteorológico, donde el clima se constituye a través de distintos factores medibles que intervienen entre sí (Martínez et al., 2020). De la misma manera, el clima organizacional, se puede medir desde un sinnúmero de características individuales que intervienen en la percepción que tienen los colaboradores de su entorno laboral. Cada organización tiene un clima organizacional único debido a que el clima no es solo objetivo sino también subjetivo, moldeado por las experiencias y sentimientos de cada colaborador (Chiavenato, 2020).

Además de lo expuesto, para entender mejor al clima organizacional, Brunet (2011) sostiene que el clima organizacional está dado por las siguientes características:

- El clima organizacional es un concepto molecular y sintético como la personalidad
- El clima es una configuración particular de variables situacionales
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no tan permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, conductas, aptitudes, expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización
- El clima es un fenómeno exterior al individuo, quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es fenomenológicamente distinto a su tarea, de tal forma que pueden observarse diferentes climas en los individuos que efectúan la misma tarea
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente)
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas (Brunet, 2011, p. 13)

Con lo expuesto, se demuestra que el clima organizacional es un factor complejo pero clave para lograr eficiencia y satisfacción de los empleados. Por lo tanto, en base a ello, Iglesias Armenteros et al. (2020) expresa que “el clima organizacional en la actualidad es de interés en las compañías por su influencia en procesos organizacionales y psicológicos, y su repercusión en la eficiencia organizacional y satisfacción de los

miembros". Esto debido a que el clima organizacional es un elemento dinámico que puede ser cultivado y ajustado para garantizar un entorno de trabajo productivo y armonioso.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las dimensiones del clima organizacional son un conjunto de características medibles que impactan en el comportamiento de un individuo en una organización. Caraveo (2021) expone diversas dimensiones esenciales descritos por expertos en el tema, de los cuales, en el contexto organizacional de una empresa de servicios de comida rápida, se destaran los siguientes: comunicación organizacional, motivación laboral y condiciones de trabajo. Estos factores contribuyen directamente a la satisfacción y productividad de los colaboradores, así como al desempeño general de la organización.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La comunicación organizacional se define como el intercambio de información, mensaje y conocimiento dentro de un entorno, empresa o grupo de personas (Salazar et al., 2020). Al igual que Salazar, otros investigadores del tema definen la comunicación organizacional como la acción de enviar y recibir mensajes entre integrantes de un entorno (Arrivasplata Pasache & Bellido Ochoa, 2021). Bajo estas premisas, se aprecia que generalmente se caracteriza a la comunicación organizacional con un mismo enfoque; el proceso donde se comparte interactivamente información importante dentro de una organización.

Vanessa Paz, quien al igual que los autores mencionados define la comunicación organizacional como el acto de transmisión de información, destaca además que "la comunicación es un proceso, ya que se necesitan varios elementos y tiempo suficiente para que se realice" (Paz, 2012, p. 9). El proceso de la comunicación consta de etapas como la codificación del mensaje, su transmisión, la interpretación del recepto y la retroalimentación, siendo este el proceso social más importante en el contexto organizacional ya que facilita la construcción de relaciones, intercambio de ideas y la colaboración.

En el ámbito empresarial, la comunicación organizacional es una habilidad esencial para mantener competitividad en el mercado actual. (Llumiyinga Cando, 2023, p. 6) expresa que "la comunicación organizacional incide en la evolución y crecimiento de las empresas, contribuye a la mejora del ambiente comunicativo y el clima laboral", hoy en día la comunicación es un factor fundamental en las empresas siendo este elemento influyente en diversos aspectos organizacionales. La importancia de la comunicación organizacional recae en el hecho de que es esencial en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ya que por medio de una comunicación eficiente se mejora la distribución de tareas, la resolución de problemas, mejora la productividad y se genera un ambiente propicio para la participación mejorando la percepción organizacional.

MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación es un concepto fundamental especialmente en el ámbito laboral y organizacional. De acuerdo con Chiavenato (2020) "la motivación es un estímulo, el cual da comienzo a una actitud y comportamiento determinado, este estímulo puede venir de factores tanto internos como externos" (p. 301). Por su lado, Merchán Morales (2022, p. 82) caracteriza la motivación como "la fuerza o impulso que nos mueve a realizar y mantener una determinada tarea, ocupando de forma voluntaria los propios recursos físicos o mentales para acometerla".

Existen tres premisas fundamentales que explican el comportamiento de las personas para comprender como y porque actúan de determinada manera bajo el contexto organizacional. Estas premisas son:

1. El comportamiento es causado: Las acciones de las personas tienen una causa o motivo, ya sea interna o externa, que las impulsa a actuar de determinada manera.
2. El comportamiento es motivado: las personas actúan en función de necesidades deseos o incentivos que las impulsan a realizar ciertas tareas o comportamientos.

3. El comportamiento está orientado a objetivos. Las acciones de las personas están dirigidas hacia la consecución de metas o resultados específicos, lo que guía su comportamiento en un entorno organizacional (Chiavenato, 2020, p. 302).

Por lo tanto, en base a estas premisas, se puede señalar que el comportamiento humano no es algo aleatorio, sino que responde a un propósito. Este propósito se ve influenciado por estímulos tanto internos como externos, y puede ser dirigido o incluso moldeado dentro del entorno organizacional.

La motivación puede servir como una estrategia, brindando un sinnúmero de ventajas en relación al beneficio empresarial a lo largo del tiempo. Esto siendo demostrado en diversos estudios, tal como el de Dolores Ruiz et al (2023), donde demostró la fuerte vinculación entre la motivación y el desempeño laboral, destacando el factor motivacional como un componente indispensable para el logro de objetivos y metas organizacionales.

CONDICIONES DE TRABAJO

Miñan (2024) define las condiciones de trabajo como la estructuración de trabajo, distribución de tareas, la comunicación entre colaboradores y la manera en la que se atienden las necesidades de los colaboradores, además de las características físicas de los espacios de trabajo. Estos elementos influyen directamente en la percepción del entorno laboral y en la experiencia de los empleados dentro de la organización.

Las buenas condiciones de trabajo tanto físicas como estructurales son indispensable para las empresas que buscan eficiencia y bienestar de sus colaboradores. Rodríguez et al. (2021) a través de su investigación demuestra que tener buenas condiciones de trabajo en las organizaciones aporta grandes beneficios para todo el entorno organizacional, radicando de esta forma su importancia. Al realizar esfuerzos para mejorar el bienestar de los empleados se crea un ciclo positivo donde el empleado se siente valorado, lo que aumenta no solo su satisfacción sino su nivel de compromiso con la organización, creando un ambiente de trabajo más eficiente, saludable y productivo.

RENDIMIENTO LABORAL

El rendimiento laboral y organizacional es el elemento de mayor interés para los gerentes en las MiPymes, y se define como la capacidad que tiene el empleado para realizar sus tareas (Cabezas Ramos & Brito Aguilar, 2021). Asimismo, Ameri et al. (2020) lo definen como la capacidad que tiene el trabajador al momento de producir o ejecutar sus actividades con calidad de manera eficiente.

Cuello et al. (2020), mencionan que “el desempeño laboral actúa como piedra angular para el éxito de las empresas, es por eso que los gerentes se interesan no solo en medirlo sino también en mejorarlo”. En las MiPymes del sector de servicios el rendimiento laboral puede observarse en la eficiencia con la que se gestionan los pedidos, se brinda atención al cliente y se resuelven los problemas, siendo estos procesos esenciales para alcanzar un crecimiento sostenible y mantener la competitividad en el mercado.

Existen siete factores que influyen en el rendimiento laboral, según lo indicado por bota (1998), citado en Mamani et al. (2021, p. 6). Estos factores son:

- La motivación
- El lugar de trabajo
- El establecimiento de objetivos
- El reconocimiento del trabajo
- La participación del empleado
- El desarrollo profesional
- El liderazgo empresarial

La incorporación estratégica de estos aspectos en una organización contribuye significativamente al mejoramiento del rendimiento de los trabajadores. Por el contrario, su ausencia o debilidad afecta directamente el rendimiento laboral (Cuyo & Sigüencia, 2020). En este sentido, cuando se alcanza un nivel óptimo de rendimiento laboral, se generan resultados positivos en las organizaciones. Según Olivera-Garay et al. (2021), entre los principales resultados se encuentran:

- Incrementa el rendimiento general organizacional
- Aumenta la mejora continua
- Aumenta la competitividad

2. Metodología

El presente estudio se basa en un enfoque cuantitativo. Este enfoque se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos con el fin de establecer patrones, probar teorías y generalizar resultados en poblaciones determinadas (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado & Baptista, 2020). Por lo tanto, este enfoque permitirá tener un análisis integral de los factores que conforman el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral.

El diseño de la investigación es descriptivo y correlacional. Tal como expresan Vásquez Ramírez et al. (2023), un diseño correlacional “implica la medición de dos o más variables y la relación entre ellas”, mientras que, el diseño descriptivo “implica la recopilación de datos y la descripción de las características o comportamiento de los participantes” (p.42). Por lo tanto, este enfoque permitirá identificar y describir las características del clima organizacional en las MiPymes investigadas, así como analizar su relación con el rendimiento laboral.

La población de la presente investigación está conformada por 496 MiPymes dedicadas al servicio de comida rápida en Montecristi, según los datos registrados en el Registro estadístico de empresas (REEM, 2023). Para la selección de la muestra, se aplicó el muestreo por conveniencia, el cual se refiere a la “muestra de voluntarios, donde se requiere la predisposición de los sujetos, de quienes se espera obtener la mayor cantidad de información que sea posible” (Ojeda, 2020, p. 14). Por lo tanto, la muestra del presente estudio está conformada por 12 MiPymes del sector, con una sumatoria de 87 colaboradores.

Para la recolección de datos se aplicará una encuesta estructurada a los colaboradores de las diferentes MiPymes; la encuesta consta de 14 preguntas cerradas con escala de Likert, teniendo las alternativas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutro, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, siendo totalmente de acuerdo la puntuación más alta, y totalmente en desacuerdo la más baja. Esta encuesta permitirá medir las percepciones de los colaboradores sobre las dimensiones del clima organizacional (comunicación, motivación, condiciones de trabajo) y su relación con el desempeño laboral.

3. Resultados

La encuesta fue aplicada mediante la herramienta Google Forms, lo que permitió recoger datos en línea para su posterior tabulación y análisis. El cuestionario se dividió en dos secciones; una centrada en el clima organizacional y otra en el rendimiento laboral, con un total de 14 preguntas. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en la herramienta SPSS, obteniendo un valor de 0,956, lo que indica una alta consistencia interna. Para la presentación visual de los resultados se utilizó Microsoft Excel, donde se elaboraron gráficos que agrupan las preguntas correspondientes a cada dimensión evaluada, con el fin de facilitar la interpretación integral de los datos.

Figura 1

Distribución porcentual de las respuestas sobre la percepción de la comunicación organizacional interna: comunicación vertical, comunicación horizontal y comunicación descendiente.



Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de las MiPymes del sector de servicio de comida rápida en Montecristi.

Análisis e interpretación. En base a los datos de la figura 1, se puede destacar que existen patrones diferenciados según el tipo de comunicación que se analiza. La distribución de respuestas sobre la comodidad al compartir ideas con superiores (comunicación ascendente), se demuestra que el 39% de los encuestados muestra comodidad para compartir ideas con sus superiores, junto con el 13% que está totalmente de acuerdo; esto indica que poco más de la mitad de los encuestados percibe un ambiente propicio en cuestión a este tipo de comunicación. Por otro lado, el 29% se predisponen a la neutralidad, lo cual puede deberse a distintos factores como el temor a represalias o falta de confianza. Por otra parte, el 16% está en desacuerdo junto con un 3% que está totalmente en desacuerdo, lo cual revela la existencia de barreras de comunicación desde los colaboradores hacia los niveles superiores o a los dueños, aunque en un nivel bajo.

En cuestión a la comunicación horizontal, se determina que la mayoría de los encuestados considera que existe confianza y comunicación abierta entre compañeros de trabajo, con un total de 44% que está de acuerdo y el 37% que está totalmente de acuerdo. Por consiguiente, el 11% se mantiene neutral, lo cual tiende a atribuirse a la falta de experiencia para emitir un juicio claro. Por otro lado, el 6% de los encuestados se encuentra en desacuerdo junto con el 2% que se encuentra totalmente en desacuerdo, lo que puede atribuirse a colaboradores nuevos que aún no se integran del todo al equipo.

Por otra parte, en la comunicación descendiente se detalla que el 55% del total de los encuestados está de acuerdo en que recibe información clara sobre el estado general del negocio, junto con el 15% que está totalmente de acuerdo, lo cual demuestra que existe una mayoría relativa que percibe una comunicación descendiente efectiva. Por otro lado, el 21% se mantiene en una posición neutral, indicando que existe una posible falta de claridad en la información compartida, mientras que el 7% en desacuerdo

y el 2% totalmente en desacuerdo evidencian que, aunque existe eficiencia en este tipo de comunicación, también existen áreas de mejora.

Figura 2

Distribución porcentual de las respuestas sobre la percepción de la motivación laboral: motivación intrínseca y motivación extrínseca.



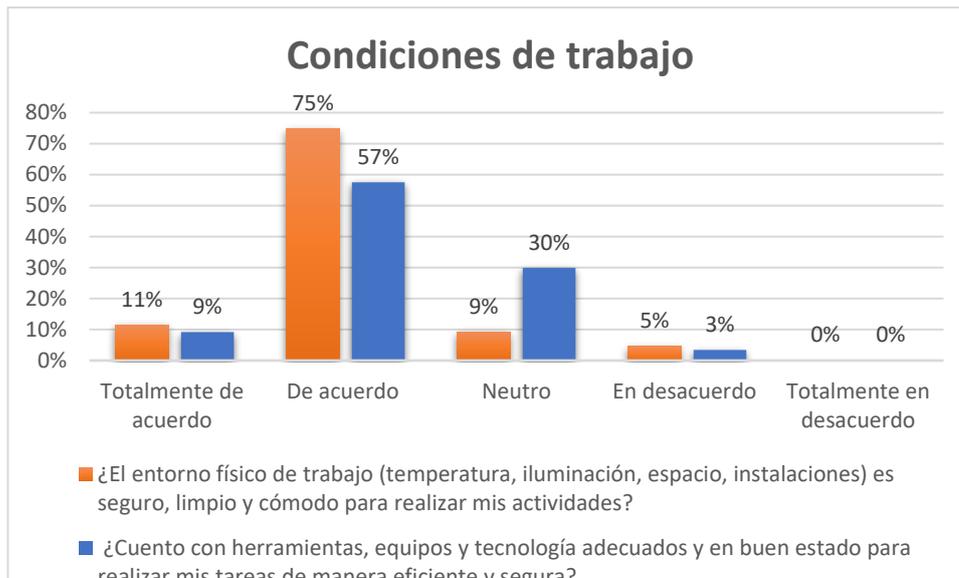
Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de las MiPymes del sector de servicio de comida rápida en Montecristi.

Análisis e interpretación. Según los resultados de la figura 2, respecto al ítem de la motivación intrínseca, se destaca que el 37% de los encuestados está de acuerdo con que disfruta realizar sus tareas y sienten que aporta a su crecimiento profesional, además del 20% que está totalmente de acuerdo, el cual se debe a la participación en procesos como preparación especializada o coordinación de equipos. Por otro lado, el 28% se mantiene en posición neutral, lo que indica indiferencia o falta de motivación. Finalmente, el 23% que está en desacuerdo junto con el 2% que está totalmente en desacuerdo manifiestan que no disfrutaban de sus tareas ni la perciben como una oportunidad de crecimiento.

Respecto a la motivación extrínseca, los resultados demuestran que el 39% de los encuestados mantiene una posición neutral respecto al equilibrio entre su remuneración y el esfuerzo laboral, lo que puede indicar que los colaboradores perciben una compensación moderada, pero que no completa sus expectativas en comparación al esfuerzo realizado. Por otro lado, el 30% manifiesta que está en desacuerdo, junto con el 7% que está totalmente en desacuerdo, lo que indica que más de la mitad de los encuestados no se sienten totalmente conforme con su remuneración. Finalmente, el 21% de los encuestados si está de acuerdo que existe un equilibrio entre su remuneración y esfuerzo laboral, junto con el 3% que está totalmente de acuerdo.

Figura 3

Distribución porcentual de las respuestas sobre la percepción de las condiciones de trabajo: entorno físico de trabajo y herramientas u equipos de trabajo.



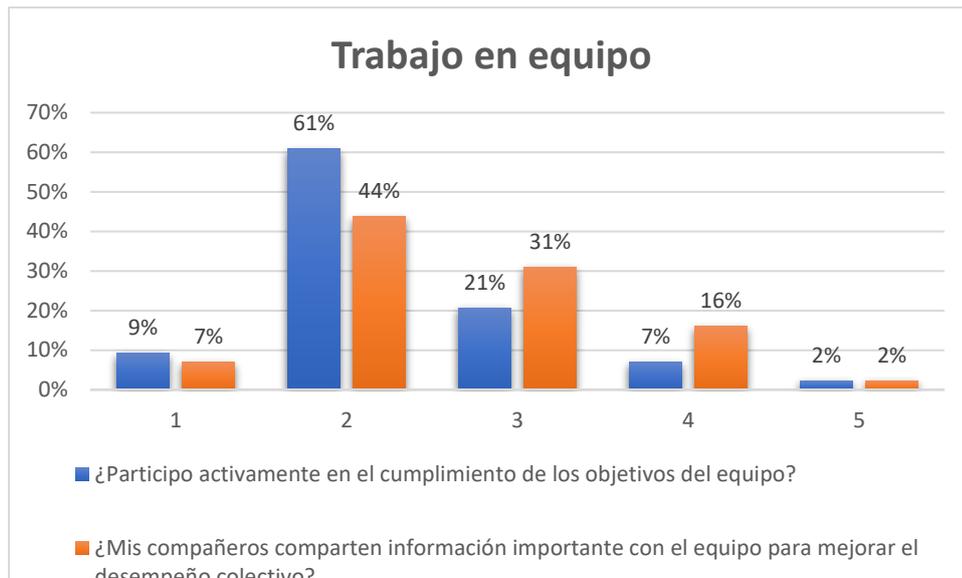
Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de las MiPymes del sector de servicio de comida rápida en Montecristi.

Análisis e interpretación. Los resultados mostrados en la figura 3, respecto al entorno físico de trabajo, demuestra que el 75% de los colaboradores está de acuerdo que existe un entorno físico de trabajo, junto con el 11% que está totalmente de acuerdo. El 9% mantienen una posición neutral, y el 5% manifiesta que no percibe un buen entorno físico de trabajo. Se evidencia en la mayoría de los casos lo colaboradores perciben de manera favorable las condiciones del entorno laboral, pero que existe un porcentaje, aunque mínimo que presenta dudas o insatisfacciones que impondrían impactar en su bienestar y desempeño.

En el segundo ítem, sobre las herramientas y equipos de trabajo, los datos indican que el 57% de los encuestados percibe de manera positiva la disponibilidad y el estado de las herramientas de trabajo, junto con el 9% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 30% neutral sugiere que existen casos o colaboradores que no perciben disponibilidad o buen estado de las herramientas de forma permanente, mientras que el 3% está en desacuerdo sobre la disponibilidad de las herramientas.

Figura 4

Distribución porcentual de las respuestas sobre el trabajo en equipo.



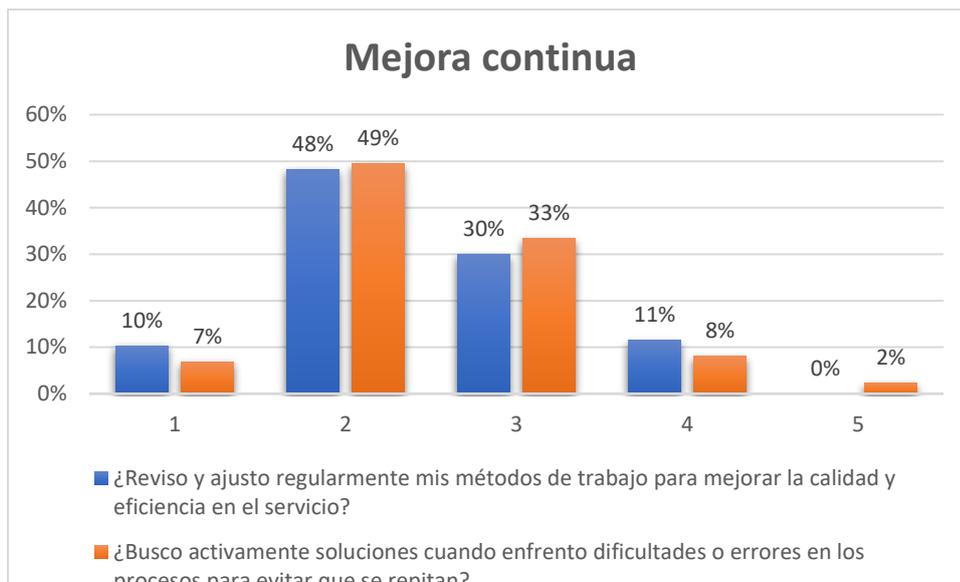
Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de las MiPymes del sector de servicio de comida rápida en Montecristi.

Análisis e interpretación. En base a la figura 4, se puede identificar que en el primer ítem que existe participación mayoritariamente positiva en el cumplimiento de los objetivos, con el 61% que está de acuerdo junto al 9% que está totalmente de acuerdo sobre la participación activa en el cumplimiento de objetivos. Por otro lado, el 21% de los encuestados se mantiene neutro, sugiriendo falta de conexión con el equipo o falta de comunicación. Por último, el 7% en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo representan una minoría que no se siente parte activa del equipo, lo cual en la mayoría de casos esta minoría tiende a afectar el rendimiento general de una organización.

Los resultados del segundo ítem demuestran que el 44% de los encuestados están de acuerdo que se comparte información importante dentro del equipo, junto con el 7% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 31% es neutro, mientras que el 16% está en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo. La alta proporción de respuestas neutral y negativas sugiere que la comunicación interna relacionada con información clave aun es deficiente o inexistente entre compañeros.

Figura 5

Distribución porcentual de las respuestas sobre la percepción de la mejora continua.



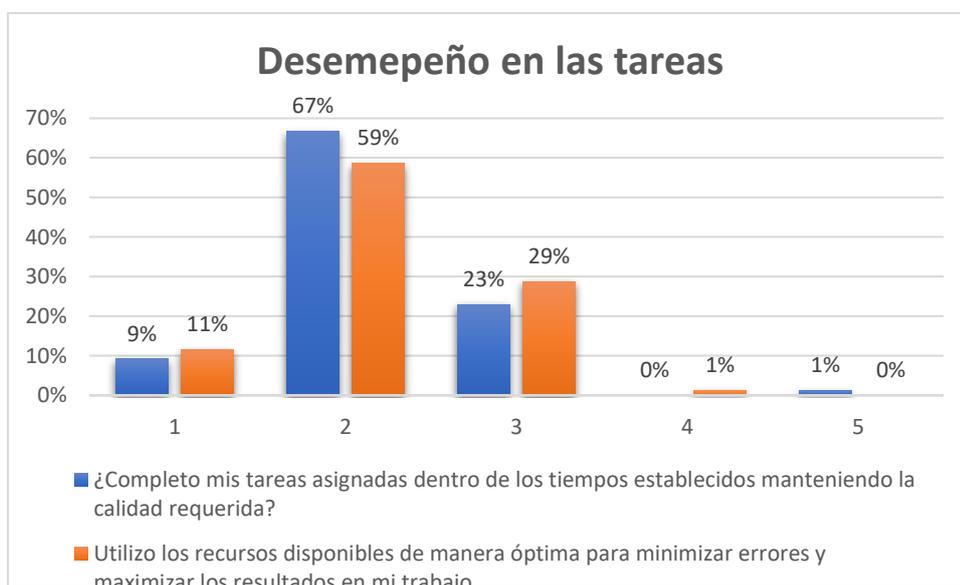
Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de las MiPymes del sector de servicio de comida rápida en Montecristi.

Análisis e interpretación. Respecto a la figura 5, los resultados del primer ítem demuestran que el 48% del total de encuestados está de acuerdo en que revisan y ajustan los métodos de trabajo para mejorar el rendimiento, junto al 10% que está totalmente de acuerdo. El 30% se mantiene en una posición neutral indicando una participación limitada en la revisión y ajuste de los procesos. Finalmente, el 11% está en desacuerdo, sugiriendo que una parte del total de encuestados no muestra motivación ni iniciativa para la mejora de los procesos de trabajo.

En base a los resultados del segundo ítem, se observa que el 49% de los encuestados está de acuerdo en que se busca activamente soluciones ante problemas en los procesos, junto con el 7% que está totalmente de acuerdo. El 33% se encuentra neutral, sugiriendo escasa participación directa en la solución de problemas. Por otro lado, el 8% está en desacuerdo junto al 2% totalmente en desacuerdo indicando que, aunque de forma mínima, aún existe falta de iniciativa en la resolución de problemas.

Figura 6

Distribución porcentual de las respuestas sobre la dimensión: desempeño en la tarea.



Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de las MiPymes del sector de servicio de comida rápida en Montecristi.

Análisis e interpretación. Los resultados dados en la figura 6 demuestran que, en el primer ítem, el 67% del total de los encuestados está de acuerdo con que se cumplen las tareas en el tiempo y calidad requerida, junto al 9% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 23% se mantiene en posición neutral, lo cual en la mayoría de casos se debe a la falta de motivación, de seguimiento o comunicación. Finalmente, el 1% está totalmente en desacuerdo. Esto demuestra que, aunque existe una participación mayoritariamente positiva en el cumplimiento de tareas, aún existen aspectos que mejorar para obtener un entorno aún más participativo y eficiente.

Por otra parte, en el segundo ítem, se destaca que el 59% del total de los encuestados está de acuerdo que se usan los recursos disponibles de manera eficiente, junto al 11% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 29% se posiciona de forma neutral lo cual indica que existe desconocimiento del impacto que tienen los colaboradores en sus resultados o falta de importancia sobre el uso óptimo de los recursos. Finalmente, solo el 1% está en desacuerdo sobre la utilización óptima de los recursos, representando una minoría que expresa no realizar esfuerzo ni uso óptimo de los recursos.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman en el cual se obtuvieron resultados que reflejan relaciones significativas entre las variables analizadas.

En primer lugar, se encontró una correlación positiva entre la comunicación organizacional interna y el rendimiento laboral con un valor de 0,604 y un nivel de significancia $p < 0,01$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, que plantea que la comunicación dentro de la organización influye de manera significativa en el desempeño de los colaboradores.

Por otro lado, de la misma forma se comprueba la segunda hipótesis; “la motivación laboral influye significativamente en el rendimiento laboral” mediante el análisis estadístico, el cual revela una correlación positiva alta de 0,802 siendo significativa con $p < 0,01$ mostrándose como la correlación más fuerte encontrada en el presente estudio.

Asimismo, las condiciones de trabajo evidenciaron una correlación positiva relevante con el desempeño laboral, con un coeficiente de 0,719 y $p < 0,01$, por lo que se acepta la hipótesis alternativa que indica que las condiciones de trabajo influyen significativamente en el rendimiento laboral.

Finalmente, se comprueba la hipótesis general del estudio y se acepta la hipótesis alternativa que manifiesta que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, con un valor de 0,719 y significancia estadística $p < 0,01$.

4. Discusión

El clima organizacional es un elemento fundamental para el desarrollo y crecimiento sostenible en las organizaciones, especialmente en las MiPymes donde su impacto resulta decisivo para mejorar la eficiencia corporativa y rendimiento general. En línea con esta premisa, los resultados obtenidos en el presente estudio revelan correlaciones positivas y estadísticamente significativas que confirman la influencia directa del clima organizacional sobre el rendimiento laboral en las MiPymes del sector de comida rápida en Montecristi, dando respuesta al objetivo de la investigación.

La correlación encontrada entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral ($r = 0,604$) se alinea con lo descrito por Llumiquinga Cando (2023), quien expresa que la comunicación organizacional está ligada al crecimiento de toda organización, y

contribuye al logro de un entorno comunicativo y por ende a un mejor clima organizacional. Por lo tanto, en base a ello, se corrobora la importancia de la comunicación organizacional para el rendimiento de los colaboradores, considerando este aspecto como un elemento fundamental para el funcionamiento óptimo de toda organización.

En base a los resultados de esta dimensión, se muestra que en su mayoría los empleados perciben de manera positiva la comunicación organizacional interna, con un margen mínimo que la evalúa negativamente. Esta percepción mayoritariamente favorable indica que existe buenas prácticas de comunicación en las MiPymes de servicio de comida rápida en Montecristi, pero que, además, existen aspectos importantes que se deben mejorar.

La correlación obtenida entre la motivación y el rendimiento laboral, interpone este factor (la motivación), como el elemento de mayor impacto en el rendimiento laboral, lo cual se refuta con los resultados de Dolores Ruiz et al., (2023) quienes obtuvieron en su estudio un valor de $r=0,889$, teniendo una correlación incluso más alta, demostrando que la motivación es un aspecto significativo e influyente para el rendimiento laboral en las organizaciones. Esto demuestra que la motivación tiende a ser elemental para aumentar el rendimiento de los colaboradores, indicando que cuando la motivación es baja, el rendimiento también tiende a bajar.

Los resultados de esta dimensión demuestran que a pesar de existe una relación positiva entre estas variables, la motivación laboral en las MiPymes estudiadas no es la más eficiente, en esta dimensión se obtuvo una distribución significativa de respuestas no tan favorables, con poco más de la mitad de las respuestas neutrales o negativas, y una distribución no tan fuerte de respuestas positivas, sugiriendo que existe una deficiencia significativa en los factores motivacionales.

Por otra parte, en la correlación obtenida en la tercera hipótesis (0,719) se alinea con la teoría de Chiavenato (2020), quien expresa que unas condiciones laborales adecuadas, son fundamentales para alcanzar un alto desempeño laboral. Además de ello, la correlación dada es similar a lo encontrado por Lopez-Martinez et al (2021) quien encontró una correlación entre estas variables de 0,806, indicando que las condiciones físicas adecuadas actúan como recursos que facilitan el desempeño efectivo.

Respecto a los datos, se observa una percepción mayoritariamente positiva. Esta distribución favorable sugiere que las MiPymes del sector de servicio de comida rápida en Montecristi han logrado establecer condiciones físicas adecuadas que facilitan el desempeño laboral de sus empleados, en su gran mayoría.

Finalmente, la confirmación de la hipótesis general, con un valor de 0,731 destaca la importancia de un clima organizacional positivo, siendo este un factor determinante para mejorar el rendimiento de los empleados en las MiPymes analizadas, reafirmando la necesidad de fortalecer las prácticas y estrategias que contribuyen a la creación de un ambiente laboral saludable para asegurar el crecimiento sostenible en las organizaciones.

Estos resultados demuestran que el clima organizacional es un factor influyente en el desempeño de los colaboradores de las MiPymes de servicio de comida rápida en Montecristi, siendo la motivación el factor que tiene mayor impacto en el desempeño laboral, seguido de las condiciones de trabajo y la comunicación organizacional interna, manteniendo las tres dimensiones una influencia significativa. La confirmación de las hipótesis específicas y general contribuyen al corpus de conocimiento del comportamiento organizacional y ofrece direcciones claras para futuras investigaciones e intervenciones prácticas e la gestión de pequeñas organizaciones.

5. Conclusiones

Se determino que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de las MiPymes de servicio de comida rápida en Montecristi, con una relación positiva alta de ,731. Indicando que a medida que mejora la percepción del clima organizacional, aumenta el desempeño laboral de los trabajadores.

Se identifico que existe una relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional interna y el desempeño laboral mediante el análisis Spearman con ,604; demostrando que los empleados que perciben una comunicación más clara y eficiente tienden a mostrar un mejor desempeño laboral.

Se analizo y confirmo que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral con ,802, siendo este el factor con mayor influencia sobre el rendimiento laboral, demostrando que los empleados más motivados muestran un rendimiento significativamente superior.

Se evaluó la influencia entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral demostrando que existe una relación positiva y significativa entre estas variables, con el resultado de ,719. Esta correlación demuestra que los trabajadores que perciben de forma positiva las condiciones de trabajo, demuestran un mejor desempeño.

En base a los resultados dados se concluye que el clima organizacional constituye un factor determinante del desempeño laboral en las MiPymes de servicios de comida rápida de Montecristi. Las correlaciones positivas y significativas encontradas en las dimensiones estudiadas confirman que las mejoras en el clima organizacional se traducen a un mayor desempeño laboral.

6. Bibliografía

Ameri, N. H. C., Yovera, S. E. R. Y., Ayala, A. C. N., Maza, R. M. M., & Vasquez, Y. N. H. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Arrivasplata Pasache, E., & Bellido Ochoa, J. R. (2021). Comunicación Organizacional en la Dirección de Comunicación e Imagen Institucional PNP [Universidad tecnologica del Peru]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5005/E.Arrivasplata_J.Bellido_Trabajo_de_Suficiencia_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brunet, L. (2011). EL CLIMA DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES - San Cristobal Libros SAC. Derechos Reservados. https://www.sancristoballibros.com/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones_48366

Cabezas Ramos, C. B., & Brito Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742-761.

Caraveo, M. del C. S. (2021). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), Article 27. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

Carpio, M. de L. T. (2023). Clima Organizacional y su Impacto en los Procesos de Gestión dentro de la Gerencia Pública. *Revista Crítica con Ciencia*, 1(2), Article 2.

Censos, I. N. de E. y. (2023). Registro Estadístico de Empresas (REEM) – 2023 (Definitivo). Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill USA. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100>

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Cuyo, M. C. V., & Siguencia, R. M. C. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personnel working in the tipe C Health Center, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), Article 2.

Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. de J., Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Faneite, S. F. A. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), Article 8. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>

Galarza, L., & Selena, N. (2024). Análisis de la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de las pymes de servicios de Guayaquil.

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., Mora Pérez, Y., Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.

Jaime Pin, C. J. (2022). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES DE ELECTRODOMÉSTICOS, CANTÓN JIPIJAPA* [bachelorThesis, Jijpjjapa.UNESUM]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3412>

Llumiquinga Cando, M. J. (2023). *Comunicación Organizacional e Imagen Corporativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito «Santa Rosa de Patután» Ltda.* <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38055>

López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

Mamani, E. L., Huancollo, D. F. M., Cari, L. W. C., & Apaza, K. A. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2097>

Martínez, J. E. R., Muñoz, E. M., Avila, D. D., & Gracia, T. J. H. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 205-217. <https://doi.org/10.22579/23463910.154>

Merchan Morales, A. M. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86.

Ministerio de Producción Comercio Exterior Inversiones y Pesca. (2025). *Boletines de cifras del sector productivo 2025*. <https://www.produccion.gob.ec/boletines-de-cifras-del-sector-productivo-2025/>

Miñan, M. (2024, mayo 22). *Concepto de Condiciones de Trabajo: Definición según autores y ejemplos*. DefinicionWiki. <https://definicionwiki.com/condiciones-de-trabajo-definicion-segun-autores-ejemplos/>

Ojeda, D. P. C. (2020). *Universo, población y muestra*.

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., Napán-Yactayo, A. C., Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). *Clima organizacional y su influencia*

en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Paz, V. G. (2012). Comunicación organizacional.

Ponce Pincay, S. L., Ponce Toala, S. E., & Sumba Bustamante, R. Y. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 8(5), 211-232.

Quito Pinduisaca, M. E., & Matovelle Romo, M. M. (2022). Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 7(Extra 1), 786-806.

Rodríguez, J. P. V., Araque, E. N. V., & Martínez, L. N. M. (2021). Importancia de la elaboración e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Formación Estratégica, 3(02), Article 02.

Salazar, N. L. V., Martínez, C. P. B., Sánchez, V. L. V., & Briones, C. T. R. (2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila. Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 7(1), 129-141. <https://doi.org/10.22579/23463910.206>

Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Dominio de las Ciencias, 8(Extra 1), 234-261.

Vásquez Ramírez, A. A., Guanuchi Orellana, L. M., Cahuana Tapia, R., Vera Teves, R., & Holgado Tisoc, J. (2023). Métodos de investigación científica (1.a ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>

7. Anexos

7.1. Normas para autores de revista elegida

REFCALE

TÍTULO LARGO (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título.

Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

TÍTULO CORTO (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

AUTORES: Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor ¹

Autor ²

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: (del autor principal)

¹ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID, Provincia, País.

² Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

RESUMEN/RESUMO (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS

(Línea en blanco)

ABSTRACT (Según las indicaciones anteriores)

KEYWORDS: (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

INTRODUCCIÓN: Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

MATERIALES Y MÉTODOS

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.

- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos**.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

REQUISITO INDISPENSABLE: Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la RECAIE.

Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Román de 10.0 puntos.
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.
- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera line.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado.(La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna

autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.

- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

PhD. Rocío Piguave Pérez
Directora Revista REFCALÉ-ULEAM
www.refcale.uleam.edu.ec

Matriz de consistencia

TEMA: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS MIPYMES DE COMIDA RAPIDA EN MONTECRISTI.

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis		Variables de estudio	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general alternativa	Hipótesis general nula	Variable independiente:	X.1: Comunicación organizacional X.2: Motivación Laboral X.3: Condiciones de trabajo Y.1: Trabajo en equipo Y.2: Mejora continua Y.3: Desempeño en la tarea	Tipo de investigación:
¿Cómo influye el clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi?	Determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.	El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.	El clima organizacional no influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.	Variable independiente: clima organizacional		Descriptiva y correlacional. Enfoque: Mixto. Diseño: No experimental de corta transversal.
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica alternativa 1	Hipótesis específica nula 1	Variable dependiente:		Muestra:
¿De qué manera la comunicación organizacional interna influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi?	Identificar de qué manera la comunicación organizacional influye en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.	La comunicación organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de servicio de comida rápida en Montecristi.	La comunicación organizacional no influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de servicio de comida rápida en Montecristi.	Desempeño ambiental		12 MiPymes del sector de comida rápida en Montecristi. Instrumento: Encuesta estructurada con escala de Likert y revisión documental.

Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica alternativa 2	Hipótesis específica nula 2
¿De qué manera la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi?	Analizar de qué manera la motivación laboral influye en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.	La motivación laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.	La motivación laboral no influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica alternativa 3	Hipótesis específica nula 3
¿De qué manera las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi?	Evaluar de qué manera las condiciones de trabajo influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.	Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.	Las condiciones de trabajo no influyen significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores en las MiPymes de comida rápida en Montecristi.

Operalización de variables

Variable independiente: Clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Clima organizacional	Comunicación organizacional interna	Comunicación ascendente Comunicación descendiente Comunicación horizontal	¿Me siento cómodo compartiendo mis ideas y sugerencias con mis superiores para mejoras del negocio? ¿recibo información clara y oportuno sobre objetivos, cambios y rendimiento del negocio? ¿existe confianza y comunicación abierta entre compañeros de trabajo?
	Motivación laboral	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	¿disfruto las tareas que realizo en mi trabajo y siento que me permiten desarrollar y fortalecer mis habilidades? ¿Mi remuneración esta acorde con mi esfuerzo realizado en mi puesto de trabajo? ¿Mi esfuerzo y bien desempeño son reconocidos?
	Condiciones de trabajo	Entorno físico de trabajo Herramientas y equipos de trabajo	¿El entorno físico de trabajo (temperatura, iluminación, espacio, instalaciones) es seguro limpio y cómodo para realizar mis actividades? ¿Cuento con herramientas, equipos y tecnología adecuados y en buen estado para realizar mis tareas de manera efectiva y segura?

**Variable dependiente:
Rendimiento laboral**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Rendimiento laboral	Trabajo en equipo	Colaboración interpersonal	<p>¿Participo activamente en el cumplimiento de los objetivos del equipo?</p> <p>¿Mis compañeros comparten información importante con el equipo para mejorar el desempeño colectivo?</p>
	Mejora continua	Ajuste de procesos Resolución de problemas	<p>¿Reviso y ajusto regularmente mis métodos de trabajo para mejorar la calidad y eficiencia en el servicio?</p> <p>¿Busco activamente soluciones cuando enfrente dificultades o errores en los procesos para evitar que repitan?</p>
	Desempeño en la tarea	Eficiencia y productividad	<p>¿Complemento mis tareas asignadas dentro de los tiempos establecidos manteniendo la calidad requerida?</p> <p>¿Utilizo los recursos disponibles de manera óptima para minimizar errores y maximizar los resultados en mi trabajo?</p>

Instrumento de recolección de datos



Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral

Instrucciones: Marque la opción que mejor represente su experiencia laboral.

Las respuestas en este formulación se usaran para fines meramente académicos.
Se agradece de antemano que complete esta encuesta con honestidad, ya que sus respuestas con clave para el alcance de los objetivos de la investigación.

Empezar ahora

Clima organizacional

1. ¿Me siento cómodo compartiendo mis ideas y sugerencias a mis superiores para mejoras del negocio?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Neutro
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

2. ¿Recibo información clara y oportuna sobre objetivos, cambios y rendimiento del negocio?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. ¿Existe confianza y comunicación abierta entre compañeros de trabajo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿Disfruto las tareas que realizo en mi trabajo y siento que me permiten desarrollar y fortalecer mis habilidades?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. ¿Considero que mi remuneración esta acorde con el esfuerzo que realizo en mi puesto de trabajo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. ¿Mi esfuerzo y buen desempeño son reconocidos?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Mi entorno físico de trabajo (temperatura, iluminación, espacio, instalaciones) es seguro, limpio y cómodo para realizar mis actividades?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Cuento con herramientas, equipos y tecnología adecuados y en buen estado para realizar mis tareas de manera eficiente y segura?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Rendimiento laboral

9. ¿Considero que mis compañeros participan activamente en el cumplimiento de los objetivos del equipo?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- NEUTRO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

10. ¿Mis compañeros comparten información importante con el equipo para mejorar el desempeño colectivo?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- NEUTRO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

11. ¿Reviso y ajusto regularmente mis métodos de trabajo para mejorar la calidad y eficiencia en mis actividades?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- NEUTRO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

12. ¿Mis compañeros buscan activamente soluciones cuando enfrentan dificultades o errores en los procesos para evitar que se repitan?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- NEUTRO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

13. ¿Completo mis tareas asignadas dentro de los tiempos establecidos manteniendo la calidad requerida?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- NEUTRO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

14. ¿Utilizo los recursos disponibles de manera óptima para mejorar los resultados en mi trabajo?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- NEUTRO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO