



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyectos de investigación previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas

TEMA: “Metodología de evaluación del clima organizacional en el desempeño laboral en las empresas del sector avícola de la provincia de Tungurahua”

AUTORA: Silvia Patricia Guato Guilcapi.

TUTOR: Jorge Enrique Jordán Vaca

AMBATO – ECUADOR

Octubre 2017



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor de trabajo de titulación “**Metodología de evaluación del clima organizacional en el desempeño laboral en las empresas del sector avícola de la provincia de Tungurahua**” presentado por la Srta. **Silvia Patricia Guato Guilcapi** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considerado que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometidos a presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 08 de Agosto del 2017



Ing.Mg. Jorge Enrique Jordán Vaca

C.I 1803079761

TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Silvia Patricia Guato Guilcapi**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Silvia Patricia Guato Guilcapi

C.I 1805040050

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesionales calificadoros, aprueban el presente trabajo de titulación. El mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f.)



Ing. Mg. David Elías Caisa Yucailla

C.I. 1803458668

f.)



Ing. Mg. Carlos Vinicio Mejía Vayas.

C.I. 0400730693

Ambato, 03 de Octubre del 2017

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto, con fines de difusión pública además apruebo la reproducción de este proyecto, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Silvia Patricia Guato Guilcapi

C.I. 1805040050

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedicado a Dios, por ser la luz que ilumina mi camino y me brinda sus bendiciones para cumplir con este sueño tan anhelado.

A mi madre Esther Guilcapi con mucho cariño, respeto y admiración, que a más de ser una madre, es mi amiga, un gran ejemplo a seguir, la persona que sin importar esfuerzo y sacrificio ha sabido sacarme adelante, además, me ha enseñado valores y principios que me ayudado hacer una excelente persona y una buena hija.

A mi hermano y hermanas quienes con su cariño han formado parte de esta experiencia maravillosa en mi vida.

A mi Novio que con su apoyo incondicional en todo, tiempo y lugar supo regalarme palabras de aliento llenándome así de motivación para seguir adelante en mis estudios y en mi vida personal.

Patricia Guato G.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios, por darme la vida que es lo más importante que tengo.

A mis queridos padres en especial a mi madre ya que ella me brindo el apoyo incondicional para alcanzar esta meta.

A mis queridos hermanos por estar siempre pendiente por mi bienestar

A cada uno de los docentes quienes compartieron sus conocimientos dentro de las aulas, especialmente al Ing George Jordán por su contribución incondicional en la realización del presente trabajo de investigación

A las empresas Avícolas vinculadas en el presente estudio, en especial a la Empresa Avícola Santa Mónica por darme la apertura para la realización del presente brindándome el tiempo y apoyo necesario para la culminación del mismo.

Patricia Guato G.

INDICE GENERAL

1.	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
	PROBLEMÁTICA SECTOR AVÍCOLA DE TUNGURAHUA	9
1.1	ÁRBOL DE PROBLEMAS	11
2.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
2.1	Objetivo General	12
2.2	Objetivos Específicos	12
2.3	DETERMINACION DE VARIABLES.....	12
3	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	13
3.1	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13
3.2	DESEMPEÑO LABORAL	35
	METODOLOGÍA	45
4.2	Modalidad Básica de Investigación.....	46
4.3	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	47
	POBLACIÓN.....	47
	MUESTRA	49
4.4	OPERACIÓN DE VARIABLES	51
4.5	Proceso de recolección de información	53
4.6	Validación del Instrumento.....	55
4.7	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	58
4.8	Comprobación de Hipótesis.....	73
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
5.1	CONCLUSIONES.....	82
5.2	RECOMENDACIONES	84
	Bibliografía	101

INDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1:</i> Árbol de Problemas	¡Error! Marcador no definido.
<i>Gráfico 2:</i> Disposición de las Variables	17
<i>Gráfico 3:</i> Teoría de la Motivación.....	28
<i>Gráfico 4:</i> Proceso de Comunicación	30
<i>Gráfico 5 :</i> Edad	58
<i>Gráfico 6:</i> Genero	59
<i>Gráfico 7:</i> Liderazgo	60
<i>Gráfico 8:</i> Liderazgo	61
<i>Gráfico 9:</i> Comunicación.....	62
<i>Gráfico 10:</i> Motivación.....	63
<i>Gráfico 11:</i> Sistema de Recompensas.....	64
<i>Gráfico 12:</i> Toma de Decisiones.....	65
<i>Gráfico 13:</i> Satisfacción Laboral	66
<i>Gráfico 14:</i> Satisfacción Laboral	67
<i>Gráfico 15:</i> Trabajo en Equipo	68
<i>Gráfico 16:</i> Autoestima.....	69
<i>Gráfico 17:</i> Capacitación a los Trabajadores	70
<i>Gráfico 18:</i> Clima Organizacional vs. Desempeño Laboral	71
<i>Gráfico 19:</i> Motivación vs Autoestima.....	72
<i>Gráfico 20:</i> Ji Cuadrado	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones del Clima Organizacional.....	19
Tabla 2: Proceso de Evaluación del Clima Organizacional.....	34
Tabla 3: Población.....	47
Tabla 4: Clasificación de empresas según su tamaño, volumen de ventas y su personal ocupado.....	49
Tabla 5: Muestra	49
Tabla 6 :Variable independiente	51
Tabla 7: Variable Dependiente.....	52
Tabla 8: Recolección de Información	53
Tabla 9: Técnica e Instrumento de Recolección de Información.....	54
Tabla 10: Escala de Frecuencia.....	55
Tabla 11: Validaciones del Instrumento de Investigación	56
Tabla 12: Edad	58
Tabla 13: Genero.....	59
Tabla 14: Liderazgo	60
Tabla 15: Liderazgo	61
Tabla 16: Comunicación	62
Tabla 17: Motivación	63
Tabla 18: Sistemas de Recompensas	64
Tabla 19: Toma de Decisiones.....	65
Tabla 20: Satisfacción Laboral.....	66
Tabla 21: Satisfacción Laboral.....	67
Tabla 22: Trabajo en Equipo.....	68
Tabla 23: Autoestima	69
Tabla 24: Capacitación.....	70
Tabla 25: Clima Organizacional - Desempeño Laboral.....	71
Tabla 26: Motivación - Autoestima	72
Tabla 27: Verificación de hipótesis.....	74
Tabla 28: Frecuencia Observada.....	77
Tabla 29: Frecuencia Esperada	79
Tabla 30: Calculo del Chi cuadrado.....	80

Tabla 31: Medidas de Valoración	92
Tabla 32: Distribución del Cuestionario	94

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación está basado en la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del sector avícola de la provincia de Tungurahua, con el propósito de proponer alternativas de solución y de mejora que sirvan como guía a los directivos de cada una de estas empresas

Hoy en día el clima organizacional y el desempeño laboral se ha considerado un tema primordial dentro de las empresas, estos dos factores establecen una gran dependencia entre la una y la otra, al momento de realizar investigaciones para conseguir información que permitan diagnosticarla relación que tiene la empresa con sus empleados.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, tipo de investigación diagnóstica, descriptiva, con esto se procedió a conocer los resultados adquiridos, considerando así la influencia que tienen entre las dos variables en las actividades de los trabajadores para lo cual se procedió a la elaboración de un cuestionario de preguntas cerradas el que fue aplicado a 350 trabajadores. Para la comprobación de hipótesis se utilizó la herramienta estadística de Chi cuadrado permitiendo comprobar la hipótesis de la investigación.

El resultando que se consiguió sobre la presente investigación fue que el clima organizacional guarda una gran relación con el desempeño laboral de los trabajadores pues se entiende que el clima establece el medio interno de las organizaciones por lo que es importante la evaluación permanente tanto del clima organizacional como del desempeño laboral para así poder alcanzar las metas planteadas y de esta manera formar un ambiente de compañerismo y afecto entre los integrantes de la empresa.

PALABRAS CLAVE: CLIMA ORGANIZACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, SECTOR AVÍCOLA, INVESTIGATION.

ABSTRACT

The present investigation is based on the influence of the organizational climate on the labor performance of the workers of the companies of the poultry sector of the province of Tungurahua, with the purpose of proposing alternatives of solution and of improvement that serve as guide to the managers of each of these companies

Nowadays the organizational climate and the work performance has been considered a primordial subject within the companies, these two factors establish a great dependence between the one and the other, at the moment of carrying out investigations to obtain information that allow to diagnose the relation that has the company with its employees.

For the development of this research, a qualitative and quantitative approach was used, a type of diagnostic and descriptive research, with which we proceeded to know the acquired results, thus considering the influence they have between the two variables in the activities of the workers to This was followed by the elaboration of a closed questionnaire which was applied to 350 workers. For the hypothesis test, the statistical tool of Chi square was used, allowing to verify the hypothesis of the investigation.

The result that was obtained on the present investigation was that the organizational climate has a great relation with the labor performance of the workers because it is understood that the climate establishes the internal environment of the organizations reason why it is important the permanent evaluation of both the organizational climate as well as work performance in order to achieve the goals set and in this way to form an environment of companionship and affection among the members of the company.

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE, LABOR PERFORMANCE, POULTRY SECTOR, INVESTIGA

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Para Hernández, Méndez, & Contreras(2014) Afirma que “En las últimas décadas el clima organizacional ha recibido una importante atención por parte de administradores del desarrollo empresarial y sociólogos de las organizaciones” (p. 229-257) de ello nace el aumento de la productividad en los trabajadores.

En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones internacionales que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que “es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización” Segredo(2011, p. 256).

Hoy en día el clima organizacional se ha considerado como un aspecto de gran importancia para el alcance de los objetivos, esto con altos niveles de eficiencia y eficacia organizacional, ya que presenta una influencia directa con el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas, y los resultados se verá reflejado en la organización.

La medición del clima organizacional ofrece a las organizaciones comprender el nivel de satisfacción de los empleados, esto conllevara a tomar nuevas acciones de mejora con el fin de mejorar el desempeño y la dinámica organizacional, ya que de esto depende el éxito de la empresa y del futuro de sus empleados.

En América Latina aún existen organizaciones que utilizan métodos empíricos en el estudio del clima organizacional estas empresas en los últimos años han llegado a ser obsoletas por lo que no emplean medidas de conducta y motivación para sus empleados, es por eso que se debería aplicar una metodología que marque la diferencia, esta metodología sería útil para dinamizar el ambiente organizacional en empresas de países subdesarrollados(AmericaLatina & sitioavicola, 2016).

En el Ecuador se ha mostrado un gran porcentaje de empresarios que utilizan sistemas drásticos para la elaboración de sus productos ya sean estos bienes o servicios, considerando así a sus empleados como maquinas, abandonando los sentimientos y

emociones que poseen los mismos afectando directamente a los trabajadores y fomentando a que exista un clima organizacional tenso e inseguro.

Entonces el éxito o el fracaso de las empresas van a depender directamente del grado de percepción de los trabajadores con respecto a sus actividades laborales en la organización.

En la presente investigación no solo se menciona al clima organizacional sino también que de la misma manera y con el mismo nivel de importancia está el desempeño laboral se dice que el clima organizacional es la piedra angular de las organizaciones pues tiene una relación directa con el desempeño, la unión de estos dos factores importantes dentro de la empresa u organización se determina si se está cumpliendo con los objetivos planteados por la empresa.

Según la Revista El Agro(2015) Mediante la aplicación de un clima organizacional bien estructurada se ha desarrollado empresas avícolas con altas capacidades de producción y se han beneficiado de manera significativa.(p. 68)

En Inglaterra, los productos de gallinero ascienden anualmente a diez millones de libras de esterlina. En Francia estos productos alcanzan un valor de setenta y seis millones de francos, en Egipto, Italia, Holanda y otros países más. La producción avícola satisface las exigencias de los respectivos mercados nacionales y queda un remanente que se exporta produciendo ingresos considerables. Excepto España que le da poca importancia a la industria avícola. (p.19)

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura(2014): El sector avícola es posiblemente el de mayor crecimiento y el más flexible de todos los sectores de la ganadería a nivel mundial. Impulsado principalmente por una fuerte demanda, se ha expandido, consolidado y globalizado en los últimos 15 años en países de todos los niveles de ingreso.

En los sectores rurales en particular, las aves de corral son esenciales para la subsistencia de una gran cantidad de agricultores de escasos recursos y de organizaciones que se dedican a esta actividad económica. “Este tipo de aves representa aproximadamente el 80% de las poblaciones de aves de corral en los países

con déficit de alimentos y de bajos ingresos y contribuye significativamente a la mejora de la nutrición humana” FAO(2014).

Dentro de estas empresas avícolas es más que importante tener un clima organizacional bien direccionado, pues, desde hace años atrás esto ha marcado interés en todas las organizaciones y en filosofía del cumplimiento de los objetivos de la organización. Según (González & Macías2016; p. 47- 78) “el sector avícola sigue creciendo a escala global, es así que en Estados Unidos ocupa el tercer lugar entre las ramas más importantes” y desarrollando a la vez un extraordinario clima organizacional que provee a los trabajadores un excelente ambiente laboral.

De acuerdo a las diversas investigaciones anteriores se ha evidenciado que el sector avícola del Ecuador está integrado por diversas actividades relacionadas con la cadena productiva como es la crianza de aves de reproducción, incubadoras de huevo para pollos de engorde, aves de postura y productores de pollo de engorde.

El ingreso y el éxito en una empresa avícola están en relación directa con la capacidad de producción, la persona quien lo administra, el clima organizacional para un adecuado desempeño laboral del personal y la infraestructura que posee. La avicultura se define como “uno de los pilares fundamentales del sector agropecuario ecuatoriano, basando su estrategia de desarrollo en la consolidación de la cadena agroindustrial a través de alianzas que involucran a productores de las materias primas, industriales y abastecedoras avícolas a incrementar sus recursos”.Aillon(2015)

Conforme a la indagación realizada por Aillon (2015) La avicultura ecuatoriana compromete un futuro promisorio en la medida en que los productores de pollos y huevos desarrollen procesos de innovación tecnológica e implementen alianzas estratégicas en toda la cadena avícola que les permitan competir en mejores condiciones ante su competencia ya que las últimas estadísticas indican en el Censo Nacional Agropecuario del 2011, la distribución del pollo de engorde dentro del Ecuador: Sierra 49%, Costa 40%, Oriente y Galápagos 11%.

En nuestro país la explotación avícola se da en las tres regiones principales como es la costa, la sierra y la Amazonia, en cada uno de estas regiones existe ventajas y desventajas para el buen desarrollo de la actividad avícola, por lo tanto se dice que la

región costa es exclusivamente para la crianza de pollo de carne por sus condiciones meteorológicas, mientras las regiones de clima templado y semi-templado que está ubicado en la zona centro del país como Tungurahua, Cotopaxi son exclusivamente para la producción de gallinas ponedoras.

El comportamiento del mercado de carne de pollo y huevos se basa en la ley de la oferta y la demanda, lo que causa las empresas avícolas sean negocios inestables y se encuentren susceptibles a varios procesos de cambios, en donde los más fuertes sean los que tienen dominio total del mercado. Según el artículo Rentabilidad de la avicultura no satisface a los productores menciona que “los avicultores coinciden en el precio del huevo es inestable y se determina por la oferta y la demanda, además en muchos casos el intermediario es el que pone los precios” Garzón (2013, p. 7-8)

La industria avícola en el Ecuador es muy importante en la cadena agroindustrial y posee un aporte muy significativo en la economía ecuatoriana sus actividades impulsan otros negocios y sectores.

El aporte de este sector se genera en primer lugar por el alta demanda de maíz, soya y productos agropecuarios, esta industria también genera fuentes de trabajo de manera directa e indirecta, por ultimo esta provee de alimentos ricos en proteínas para el consumo interno del país es decir favorece a la seguridad alimentaria nacional Lozada, (2009).

La producción avícola en el Ecuador “es una actividad económica rentable, debido a que el consumo de huevos y pollos es indispensable para mantener una buena alimentación ya que contiene un alto nivel de proteína, al mismo tiempo este sector permite crear varias fuentes de trabajo a nivel nacional”, Escobar (2016).

El sector avícola en el Ecuador constituye una parte esencial en su desarrollo económico ya que la cría de aves en el Ecuador está en aumento. La producción avícola del país, cuenta con seis tipos de aves se crían en el territorio nacional pollitos, pollitas, pollos y pollas; gallinas; patos; pavos; codornices y avestruces. La mayor producción de gallinas ponedoras se concentra en la región Sierra, con un 95.09%.Ramírez, (2016)

Según datos reportados por la corporación Nacional de Avicultores del Ecuador (Conave) en el 2011 el consumo anual de huevos pasó de 121 a 140 por ecuatoriano en menos de dos años, con un promedio de doce huevos al mes.

Las empresas avícolas se mantienen dentro una competitividad y desarrollo de volúmenes de producción con múltiples desafíos que tiene que enfrentar intrínsecamente en el sector. Además, el principal reto para estas empresas es incrementar la producción e innovación mediante la oferta de productos sanos.

La Conave es el gremio que desde hace 20 años agrupa al 75% de los productores de carne de pollo y el 12% a los productores de huevos de consumo del Ecuador. En promedio se consume 32kg. De carne de pollo superando a la carne de res (13kg) o de cerdo este sector represento el 27% del PIB agropecuario y el 4.6 del PEA.(CONAVE, 2017).}

La actividad pecuaria y dentro de esta principalmente la actividad avícola ecuatoriana está regida y controlada por la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de Calidad del Agro (Agro calidad) el cual es el “ la Autoridad Nacional Sanitaria, Fitosanitaria y de Inocuidad de los Alimentos, encargada de la definición y de la ejecución de políticas y de la regulación y control de las actividades productivas del agro nacional, respaldado por normas nacionales e internacionales dirigiendo sus acciones a la protección y mejoramiento de la producción agropecuaria, la implantación de plantas inocuidad alimentarias, el control de la calidad de los insumos y el apoyo de la preservación de la salud pública y el ambiente incorporando al sector privado en la ejecución de planes programas y proyectos”(Agrocalidad,2014)

La provincia de Tungurahua es considerada como uno de los sectores altamente productivos en el sector avícola del país, albergado un 49% de las empresas del ramo, según lo indicado CONAVE en el año 2009. Según un estudio la producción anual de huevos en el país es de 9´700000; mientras que la provincia de Tungurahua aporta con 4´800.000(Nuñez, 2011).

Así mismo en el año 2012 según la encuesta de superficie y producción agropecuaria continua (ESPAC) muestra que del total de aves existentes en el país el 21,83% son criadas de campo y el 78,17% son criadas en planteles avícolas, en la región sierra

existe la mayoría de planteles avícolas con un porcentaje de 62.33%, la producción de huevos de gallina en el Ecuador es de 47'431.058 los planteles avícolas son quienes aportan con la mayoría en la producción de huevos de gallina en el país los planteles avícolas son quienes aportan con la mayoría en la producción de huevos de gallina en el país (INEC,(2013).

FEDAVIE (2017). Establece alianzas con el MAGAP y la ciudad del conocimiento con el afán de fortalecer el sector avícola del país y así poder garantizar procesos para sustitución de importaciones al cambio de la matriz productiva y al desarrolla de procesos investigativos que complementa los aportes productivos al sector avícola del Ecuador Yachay.

Este importante proyecto que se beneficiara la industria avícola y mejorar los procesos productivos también genera un valor agregado en investigación

Acorde a los datos anteriores se puede constatar que el sector avícola, así como todos los demás sectores económicos desarrollan un fuerte ingreso mercantil, generando a la vez empleo y por ello, se ha considerado conveniente establecer comodidad para los trabajadores, mediante un adecuado entorno que encamine al excelente desempeño laboral.

La importancia del clima organizacional en el sector avícola en Tungurahua es comparable a las demás empresas de los diferentes sectores, pues, al hablar de este tema tan importante se establecen diferentes parámetros y entre ellos se considera al clima como “una de las herramienta estratégicas que contribuyen al mejoramiento continuo de la organización, puesto que a través de su análisis se logran identificar elementos clave que permiten elevar la calidad de vida laboral a los trabajadores” Bernal , Pedraza, & Sánchez(2015, p. 8-19).

A la vez el sector avícola de la provincia de Tungurahua en los últimos años ha perdido posicionamiento debido a la falta de pertenencia, motivación, cooperación y liderazgo que han terminado por afectar al clima organizacional de las empresas. En años anteriores las empresas dedicadas a la producción avícola realizaba actividades motivacionales a sus empleados quienes se mantenían unidos, al pasar el tiempo esto se ha venido dejando de lado y solo se piensa en el bienestar económico y no de sus

empleados, esto ha afectado directamente a la empresa y a la ausencia de motivación para lograr resultados satisfactorios, además el mal manejo del clima organizacional en estas empresas disminuye la productividad diariamente.

Las empresas avícolas en la provincia de Tungurahua han perdido mayor posicionamiento en el mercado esto en comparación con años anteriores. Esto se debe a, que su clima organizacional no está siendo manejado correctamente. Por esta razón se ha visto la necesidad del estudio enfocado al clima organizacional y desempeño laboral del sector avícola el cual nos permitirá encontrar falencia y posibles problemas. (Revista Lideres, 2016)

Las empresas avícolas de Tungurahua permanentemente se han venido encontrando diferentes problemas que impiden el logro de los objetivos y el desarrollo continuo de las empresas, a este problema se busca diferentes soluciones diariamente, pero los empresarios de este tipo de empresas dejan de lado el análisis del clima organizacional desconociendo la importancia que tiene este factor, para el desarrollo permanente de las empresas, la carencia del clima organizacional dentro de las empresas avícolas puede producir desmotivación y poco interés por parte de los trabajadores al realizar sus funciones, el resultado de este problema reflejara ineficiencia y así podrá impedir que el clima organizacional influya en el desarrollo de las empresas y en el logro de los objetivos.

Es así que la industria de la avícola es de real importancia en todos los ámbitos, es necesario que estas empresas tengan un entorno adecuado y armónico para que sigan creciendo dentro del sector y como se mencionó anteriormente el clima organización es esencial para estas organizaciones y en especial para el mejoramiento del desempeño laboral.

La importancia del sector avícola en Tungurahua es comparable a la del calzado, la actividad curtiembre o al sector carroceros, que incluso se extiende a la zona central del país.

Las empresas avícolas en la provincia de Tungurahua en los últimos años, se estima que posee una las actividades más exitosas ya que existe un alto porcentaje, sus pobladores se dedican a esta actividad económica, en la actualidad se ha visto que

existen varias avícolas distribuidas en toda la provincia como es principalmente en los cantones de Pillaro, Patate, Pelileo Baños y Ambato, siendo así una de las provincias en las que se centra esta actividad la cual también cuenta con la mayoría de clientes en el sur y norte del país su principal mercado es la costa donde posee un alto grado de consumo de huevos y gallinas de campo.

PROBLEMÁTICA SECTOR AVÍCOLA DE TUNGURAHUA

Dentro de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua las causas acerca de clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral se rigen dentro de un entorno de trabajo difícil provocando de esta manera una repentina rotación de personal que afecta directamente a dichas organizaciones, Esto perjudica gravemente al trabajador ya que este necesita estabilidad para poder desarrollar correctamente sus actividades laborales.

Otra causa que determina este problema es que las inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores de una empresa originan la insatisfacción laboral y de esta manera provoca respuestas negativas de los trabajadores hacia las funciones que desempeña diariamente dentro de la organización, esto se debe a la falta de comunicación entre compañeros de trabajo, su respuesta a esta insatisfacción tendría grandes desventajas en el desarrollo organizacional.

Así también, la desmotivación laboral genera en los trabajadores un ausentismo que perjudica a la empresa y al desarrollo personal del mismo colaborador, es decir, que genera poca confianza en las aptitudes y habilidades que posee para ejecutar el trabajo.

Por último, una inadecuada estructura administrativa provoca el bajo desempeño laboral de los trabajadores, ya que si una empresa no cuenta con una organización debidamente estructurada provoca que los empleados no sientan la seguridad suficiente para poder pertenecer a la misma causando así una inestabilidad permanente por parte de los trabajadores, sin aspiración a un ascenso y con un bajo autoestima laboral.

En la actualidad el Ecuador ha marginado el tema de sostener un clima organizacional adecuado esto se debe a que los empresarios no valoran este factor piensan que es una pérdida de tiempo y dinero, a menudo las organizaciones están dejando de ser productivas esto se debe a que no inducen a crear un buen ambiente de trabajo y alejan el proceso del personal tanto administrativo como operativo, la mayor parte de colaboradores inician sus actividades dentro de la empresa con nuevas expectativas y con un gran entusiasmo, pero esto, lamentablemente se deteriora a medida que el clima

organizacional no es el esperado para el desempeño profesional, esto por causa de no poder alcanzar las metas esperadas por el colaborador.” El factor más importante es la motivación y satisfacción del recurso humano ya que sin estos sería imposible lograr el funcionamiento eficiente de la organización, por ende en cumplimiento de los objetivos y metas planteadas”.(Alas, 2013)

En el sector avícola de la provincia de Tungurahua se ha visto a través de los años existe una disminución del desempeño de los trabajadores esto se debe a la falta de motivación de los mismos, el resultado a esto es crear un clima organizacional escaso. En la actualidad no existen datos reales con cuales se podría estudiar a fondo el tema, esto se debe a la falta de interés que se muestra por el mismo por parte de los jefes o administradores d, se muestra que es escasa la evaluación del clima organizacional que ayude a diagnosticar la situación actual de las empresas avícolas.

1.1 ÁRBOL DE PROBLEMAS

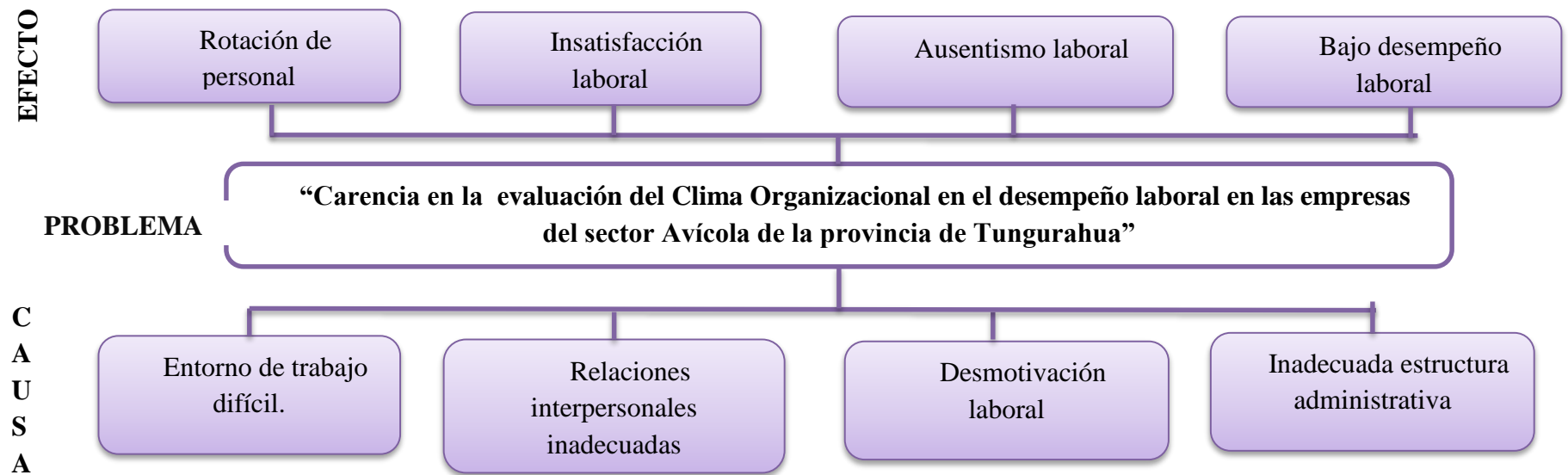


Grafico 1: Árbol de Problemas

Elaborado por: Patricia Guato

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General

Evaluar el Clima Organizacional en el desempeño laboral de las empresas del sector Avícola de la provincia de Tungurahua.

2.2 Objetivos Específicos

1. Fundamentar teóricamente los conceptos del clima organizacional y todo lo referente al desempeño laboral para determinar los criterios que guían el trabajo de investigación.
2. Diagnosticar la situación actual sobre el clima organizacional en el desempeño laboral de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua
3. Proponer un instrumento de evaluación del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa avícola Santa Mónica.

2.3 DETERMINACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: Clima organizacional

Variable Dependiente: Desempeño laboral

3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Conceptos del Clima Organizacional

El diagnóstico del clima proporciona retroalimentación de los procesos que influyen el comportamiento organizacional y admite desarrollar planes de mejoramiento direccionados al cambio de actitudes y conductas de los empleados a través del mejoramiento de los factores diagnosticados, con la finalidad de elevar los niveles de motivación y beneficio profesional, mediante, algunas de las herramientas que sirven para medir las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones.(Segredo2011, p. 378)

Clima organizacional se deriva de las propuestas administrativas que otorga una importancia determinante el factor humano dentro de las organizaciones, en particular la escuela de relaciones humanas y la teoría de motivación.(Herrera, Gestion Estrategica Organizacional, 2012) “Afirma que los patrones de comportamiento de las personas son el resultado no solo de los valores, normas, y pautas de la estructura organizacional, sino también de las condiciones que se establece en las interacciones”.

Por lo tanto el organizacional también es muy similar al concepto que tiene la cultura organizacional, varios periodos de tiempo han influenciado las actitudes y comportamientos de los empleados generando una percepción relativamente uniforme de la organización y configurando la identidad de la diferencia de otras.

La investigación del clima organizacional ha sido un tema activo, diverso ya que se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forma parte los trabajadores, el clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales (Prado, 2014). El recurso humano es el principal actor en el desarrollo del clima organizacional ya que es el ente de desarrollo activo de la empresa y el propulsor a cumplir con los objetivos de la empresa.

No obstante el origen está en la relación que tienen dentro de la organización principalmente el recurso humano que lo conforma, el cual enfatiza la importancia que se brinda a los empleados con sus funciones de trabajo, a través de un diagnóstico del clima se obtendrá una retroalimentación acerca de cada uno de los procesos que están afectando al comportamiento organizacional y permitirá desarrollar plan de mejora de la problemática que sea detectado con el fin de elevar los niveles de desempeño laboral.

Cabe recalcar que para Segredo (2011) En la definición de “clima organizacional está dado por el conjunto de percepciones de los miembros de la organización, en cuanto a cómo se desempeña las acciones dentro del sistema organizado para dar respuestas a los objetivos planteados para la institución donde influye factores internos y externos”(p. 256). Es un elemento que da vida a la organización y el que permite que obtenga mayor ganancia y productividad por la relación estrecha que se tiene con el recurso humano, en la actualidad este fenómeno está valorado y ha tomado un auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye el rendimiento de las personas como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso de cambio y así poder lograr mayor eficiencia dentro de la organización (p. 166).

Se ha llegado a entender que el clima organizacional está constituido como lo más importante dentro de la empresa es en sí la personalidad misma el cual da motivo de vida para seguir en el desarrollo de la organización. Es un elemento en el cual los representantes de las organizaciones entienden el comportamiento de sus empleados y las razones sobre qué está pasando dentro de la organización, y las buenas relaciones que tienen entre jefe y empleado sobre los procedimientos y el buen desarrollo de la empresa y el cómo se maneja las conductas y las recompensas que se deberá tener dentro de la organización.

Por otra parte Macey (2011) define al clima organizacional como “el conjunto de percepciones de los trabajadores de la organización con respecto a cada una de las actividades que ejecutan dentro de la misma, esta percepción es quien refleja el interés individual y las características y procesos de la organización”. De igual forma se identifica las relaciones, las conductas y los sentimientos que poseen los trabajadores, también se reconocerá las conductas y los sentimientos de cómo se sienten dentro de la organización,

así mismo se identificara el sistema de valores y características personales de los individuos y así poder identificar el éxito de la organización ya que este factor viene de la mano de las personas y el trabajo eficiente que desarrollan dentro de la misma con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos. Bustamante Ubila& Maza,(2015)

En síntesis el clima organizacional se refiere al vínculo de factores medibles dentro de un ambiente de trabajo para conocer el impacto significativo de los resultados del desempeño laboral de los empleados. Para la medición del clima organizacional existen distintos instrumentos y metodologías y casi todos concuerdan en la necesidad de medir las propiedades de la organización y con esto diagnosticar problemas organizacionales para posteriormente corregirlos.

En consecuencia los estudios del clima organizacional analizan las conductas del ser humano y los elementos estructurales característicos y permanentes de la organización, su estructura organizativa y la complejidad de sus diversos sistemas los estilos de liderazgo y la orientación sobre sus metas”.(Santa Eulalia, 2015)

Como señala Isabel Pérez de Maldonado, (2015)

Mediante un estudio organizacional el gerente es el principal gestor del clima en su organización, vista en su totalidad, esta gestión que realiza el gerente de la organización acerca del clima organizacional deberá realizarla con mayor empeño, si desea emprender un proceso de cambio partiendo de la premisa de ser promotor de cambios dentro de la empresa, así se lograra el éxito en el desempeño total o parcial, el cual estará determinado por la calidad del clima organizacional.

A sí mismo es muy importante manejar el tema de clima organizacional ya que es un campo de conocimiento que proviene del mundo empresarial con numerosas experiencias en modelos de evaluación, los cuales responden a las características particulares de cada empresa.

Tomando en cuenta lo afirmado por Perez & Rojas,(2011) ante esta realidad las organizaciones tienen el reto de identificar elementos que condicionan su dinámica social con la finalidad de orientar y fortalecer su potencial para la obtención de mejores resultados a nivel individual, grupal y organizacional., (p.257)

Continuando con el análisis de concepto de clima organizacional Burnet, (2011) “ a diferencia de los gestionistas que proponen que las personas se adaptan a su medio por las razones que no tienen otra opción, los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales(...).Así un empleado interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de este”

Es verdad que las personas dentro de la empresa se adaptan, por qué, no tienen otra forma más de supervivencia pero en esta parte es imprescindible tomar muy en cuenta el desempeño que ellos tendrán al realizar las actividades los resultados no serán del todo positivos pues en la empresa no toman en cuenta la importancia del recurso humano con el que trabajan.

VARIABLES

Según (Likert, 2014) sobre la Teoría del Clima Organizacional de Likert afirma que:

Existen tres tipos de variables para determinar las características de una organización.

Variables Causales

Son variables independientes las cuales determinan el sentido en que una organización evoluciona, en este tipo de variables son susceptibles al cambio incluyen solo variables controlables por la administración como podría ser la estructura organizacional, decisiones, políticas, conductas, etc.

Variables Intermediarias

Esta variable refleja la situación interna en la que se encuentra la organización afectan principalmente las relaciones interpersonales como es la toma de decisiones, la

comunicación entre las más conocidas están la motivación, la actitud, la percepción y el desempeño.

Variables Finales

Esta variable es el resultado alcanzado por la organización por sus actividades estas son las variables dependientes, resultado del de las dos precedentes, esta variable muestra el resultado obtenido por la organización la productividad, servicio, calidad, utilidades, etc.

El autor considera que no existen relaciones de dependencia directa entre las variables causales y las variables finales sino que se debe tomar en cuenta las variables intermedias.

Disposición de las Variables

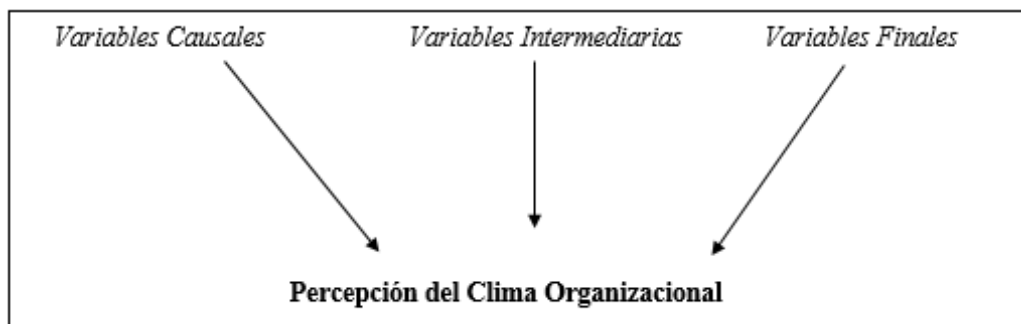


Grafico 1: *Disposición de las Variables*

Fuente: Teoría del Clima Organizacional de Likert

Realizado por: Patricia Guato

ENFOQUE SISTÉMICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones poseen un sistema abierto y dinámico, estos reflejan características y contradicciones de aquellos sistemas los cuales interactúan, esto se debe al claro manejo

que es utilizado con un enfoque sistémico. La organización es quien asume un punto fundamental de gestión del cambio y del desarrollo continuo. Los trabajadores son también quienes forman un papel fundamental dentro de las organizaciones y son percibidos como el recurso humano con motivaciones, aspiraciones, y son capaces de crear pensamientos más allá de su propio conocimiento y experiencias adquiridas (Alina, Julia, & Cabrera, 2015).

El enfoque sistémico es imprescindible en el fortalecimiento y el desarrollo de las organizaciones, se considera al clima laboral un elemento esencial en el proceso organizativo de gestión cambio e innovación, es quien repercute en la motivación y el comportamiento de los individuos, La aplicación del enfoque en este estudio del clima organizacional permite reflejar las fortalezas y las debilidades de los trabajadores para el aumento o la disminución de la productividad empresarial y así encontrar su punto de equilibrio es así que cuando se evalúa el clima, mediante aplicación de método científico, sobre la percepción de los trabajadores, de cuáles son los problemas que existen en la organización y que limitan el logro de los objetivos de la organización.

Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son características susceptibles de medida dentro de las organizaciones y que interviene en el comportamiento del individuo. Es por eso que para llevar a cabo el proceso de diagnóstico del clima organizacional es importante conocer las distintas dimensiones que son de gran interés para la mayoría de investigadores sobre los elementos que perjudican el ambiente de la organización.

Tabla 1: *Dimensiones del Clima Organizacional*

<i>AUTORES</i>	<i>TOTAL</i>	<i>DIMENSIONES</i>
Likert	8 - Dimensiones	Métodos de mando, Fuerzas emocionales, Proceso de comunicación, Proceso de influencia, Proceso de toma de decisiones, Proceso de planificación, Proceso de control, Objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.
Lewin y Stringer	6 - Dimensiones	Estructura, Responsabilidad individual, Remuneración, Riesgo de toma de decisiones, Apoyo, Tolerancia al conflicto.
Pritchard y Karasick	11- Dimensiones	Autonomía, Conflicto, Relaciones sociales, Estructura, Remuneración, Rendimiento, Motivación, Estatus, Flexibilidad e Innovación, Centralización de toma de decisiones, Apoyo
Bowers y Taylor	5- Dimensiones	Apertura de los cambios tecnológicos, Recurso humano, Comunicación, Motivación, Toma de decisiones
Brunet	4- Dimensiones	Autonomía individual, Grado de estructura que impone el puesto, Tipo d recompensa, Consideraciones agradecimiento y apoyo

Elaborado por: Patricia Guato

Las diversas dimensiones consideradas en el presente estudio de investigación anteriormente mencionados por los diferentes autores, se toma en cuenta que algunos de esas dimensiones son comunes aunque son nombradas de distinta manera, las más frecuentes son Estructura, Apoyo, Autonomía, motivación, etc.

Cabe señalar que a través del estudio del clima organizacional y aplicando estas dimensiones permitirá a los directivos saber si los empleados están motivados y satisfechos en cada uno de los lugares de trabajo, a la vez se darán cuenta también si los empleados trabajan conscientemente en el desarrollo de sus actividades es importante tomar en cuenta cada una de las dimensiones por lo general existen organizaciones que desconocen la existencia de las mismas, estas organizaciones corren riesgos y tienen una baja en la productividad , esto se debe a que los colaboradores no están motivados y tampoco conocen los objetivos a alcanzar en consecuencia tienen escasa comunicación.

Importancia del Clima Organizacional

“La importancia que provee esta herramienta está enfocado plenamente al comportamiento humano no es el resultado de los factores organizacionales, si no que este depende de las percepciones que tengan los trabajadores de estos factores.”. Paule-Hernández & Maria, (2011)

- Obtener una adecuada competitividad siguiendo las bases de un eficiente funcionamiento empresarial.
- Máxima satisfacción por parte de los colaboradores.
- Posibilita acceder y evaluar fuentes de problemas e insatisfacciones el cual puede provocar actitudes negativas en el aspecto laboral, frente a la visión real que se tiene.
- Garantiza realizar actividades con efectividad, teniendo en cuenta aspectos como decisiones, acciones y programas viables y factibles frente a las necesidades de la organización.
- Aumento sustentable en la actividad laboral.
- Realizar retroalimentación para planificar nuevos cambios y acciones.

No obstante es importante el estudio del clima organizacional ya que permite identificar los comportamientos y las actitudes dentro del entorno laboral en que se desempeñan, esto con el fin de elaborar planes que permitan enfrentar la problemáticas y los puntos negativos que se identifiquen y que afecten al buen desarrollo organizacional y a la productividad del potencial humano.

En las empresas el clima organizacional es una inversión que se realiza a largo plazo, el recurso humano es el principal auto, es por eso que se debe dar un gran nivel de importancia y prestar la debida importancia que se requiere a la misma.

La importancia que se da en la actualidad al clima organizacional aumenta día a día en las empresas, teniendo en cuenta que este factor constituye un elemento ente esencial en el desarrollo de la organización ya sea en sus estrategias ,en la planificación, a la vez posibilita a los directivos una visión el futuro, además, es “un elemento que ayuda en el diagnóstico de los cambios reales del entorno, pues permite hallar las necesidades de la empresa referente a lo deseado , de este modo se procederá a trazar las acciones que se debe realizar en el presente y que permitirá alcanzar la visión hacia el futuro diseñado para la empresa”.Perez A. M.,(2013, p. 389)

COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Carlos Aníbal, Luis Oswaldo & Jorge Nieves (2015, p. 7-8) señala que los Componentes que conforman el clima organizacional está relacionado de manera directa con la satisfacción que siente los empleados, en el ámbito laboral principalmente estos son:

- Comunicación interna.
- Reconocimiento.
- Relaciones interpersonales.
- Toma de decisiones.
- Entorno físico.
- Compromiso.
- Adaptación al cambio.

Finalmente es importante tener en cuenta que a través del estudio del clima organizacional se puede establecer diferentes aspectos importantes para el mejoramiento continuo de la organización y para el bienestar de los colaboradores de la empresa puesto que se ha considerado uno de los factores más determinantes de los procesos principales que se

realiza en la organización, también es considerado como una herramienta estratégica donde se puede armar planes, tomar decisiones, enfrentar a los cambios repentinos, resolver los problemas y así poder tener éxito en la empresa. A si mismo mediante el estudio del clima laboral se pretende mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores, esto con el fin de mejorar el desempeño del trabajo realizado por los mismos y así poder lograr los resultados esperados para el buen funcionamiento de la organización.

En consecuencia el estudio del clima organizacional debe contener aspectos psicosociales estos se refiere a características importantes que los colaboradores de la empresa deben cumplir para el buen desarrollo de la organización (Herrera, 2012).

- Conocimiento de los objetivos planteados
- Comprometer al logro de metas
- Conformidad frente al liderazgo organizacional
- Motivación y satisfacción en la organización
- Participar en la toma de decisiones
- Comunicar de forma efectiva
- Organización en el trabajo
- Ayuda a los compañeros
- Trabajo en equipo
- Sinergia organizacional

Factores del Clima Organizacional

Liderazgo

Se refiere a un conjunto de cualidades que posee el gerente para dirigir a su personal colaborador con el propósito de lograr conseguir los objetivos y cumplir con la visión que posee la empresa” (pág. 145) un buen líder debe tener una gran capacidad de motivar, coordinar y girar a los subordinados para obtener una máxima productividad en el logro de los objetivos. El liderazgo se refiere a un proceso el cual implica pensar y tomar

decisiones frente al recurso humano para establecer mejoras que irán desde acciones simples hasta transformaciones profundas de las personas implicadas en el proceso (Peralta, 2011).

De igual forma el liderazgo garantiza tener un ambiente ordenado y de gran capacidad de apoyo para el personal es un punto clave para el sistema organizacional sus principales acciones se centran en la participación de gerente con el fin de lograr los objetivos propuestos(Ezquerria, 2014)

Estilos de Liderazgo

Laissez faire o Delegativo. En este tipo de liderazgo pretende que el directivo se convierta en un facilitador de procesos, por lo cual el directivo sea un agente de necesidades de su equipo de trabajo, este estilo tiende a ser tolerable y persuasivo no por el hecho de que deja en manos dl grupo sus obligaciones si no por que le permite delegar altas responsabilidades a sus colaboradores.

*Estilo Autocrático:*Este tipo de liderazgo se da cuando el directivo utiliza el poder, la autoridad y la posición jerárquica para asumir toda la responsabilidad y la toma de decisiones, es la persona que controla y dirige a la organización, se controla así mismo de manera que el poder se concentra en una sola persona.

*Estilo Democrático:*el presente estilo se da cuando los directivos implican a lo colaboradores en las decisiones que se toma dentro de la organización y escuchan con atención la opinión del mismo esto con el fin de que el ambiente de trabajo sea más eficiente y que los trabajadores se sientan orgullosos de pertenecer a la organización.

Etilo Autoritario: Este tipo de liderazgo asume una persona quien ordena y espera que sus órdenes sean realizadas de forma correcta, este líder asume la responsabilidad de la toma de decisiones es quien dirige, controla, motiva, considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes, también considera que lo trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos.

Liderazgo Transaccional y Liderazgo Transformacional: El líder transaccional califica el resultado esperado por parte de los subordinados y lo que recibirán a cambio, iniciando por la estructura intentando ser considerado y poder recompensar las tareas (Lopez, 2011). En cambio el liderazgo transformacional existe la inestabilidad laboral y la incertidumbre muestra conductas sociales, el líder transmite estas ideas a su personal, puede ser socializado y personalizado frecuentemente está basado en un comportamiento igualitario que persigue los intereses colectivos y busca el desarrollo de los demás. David & Ramirez,(2015)

MOTIVACIÓN

De acuerdo a Munch (2011) la motivación “es el proceso el cual impulsa la conducta de los colaboradores de la organización frente a la percepción de los objetivos planteados por la misma, mediante la satisfacción, las expectativas y necesidades”. Por lo tanto la motivación significa conducir y llevar al recurso humano a realizar acciones de forma positiva y eficiente el gerente es el principal propulsor en esta función, este deberá motivar al personal de la organización con el objetivo de obtener mayor productividad.

Es la fuerza que posee el empleado al iniciar y dirigir su conducta, es un elemento esencial ya que logra alcanzar altos niveles de desempeño y excelentes resultados(Ivancevich & Konopaske, 2011), en la actualidad las organizaciones prefieren contratar empleados altamente motivados porque estos se esfuerzan lograr la realización de su trabajo de manera eficiente a la vez tienen mayor probabilidad de ser productivos a diferencia de las personas no motivadas.

La motivación es uno de los elementos más importantes en el clima organizacional por medio de este elemento se logra alcanzar un mejor desempeño por parte de los colaboradores, mostrando así satisfacción en las actividades que realiza dentro de la empresa, para que así la empresa pueda alcanzar su objetivo

Es necesario crear algunos elementos que puedan crear motivación entre los trabajadores estos pueden ser:

Impulsa su rendimiento con la creación de recompensas según la tarea realizada

Crea condiciones de trabajo más favorables

Mejora las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo con el fin de mejorar las condiciones laborales de manera colectiva.

Teorías de motivación

A través de la investigación realizada por Fuentes. Cámara, Maqueira & otros (2011) Realizan un repaso sobre las principales teorías de la motivación.

Teoría de los incentivos: Esta teoría afirma que los individuos de una organización esperan conseguir incentivos a cambio de su buen rendimiento laboral, los directivos deberían tener un plan de incentivos, recompensas o refuerzos positivos con el fin de que los colaboradores entreguen todos sus esfuerzos para lograr los objetivos propuestos.

Teoría de jerarquía de necesidades de Maslow: La presente teoría incide por las necesidades quienes definen los comportamientos y está determinado por la existencia de necesidades insatisfechas. Las necesidades insatisfechas no impulsan al comportamiento por lo que se ha comprobado que no son valiosas desde el punto de vista de la dirección, dentro de esta teoría también se comprende que existen necesidades más importantes que otras por esta razón el ser humano trata de organizar escalones jerárquicos con el fin de satisfacer las necesidades que se encuentra en el siguiente escalón superior frente a las necesidades ya satisfechas anteriormente.

Teoría Bifactorial de Herberg: Dentro de esta teoría se encuentran dos grandes grupos relacionados con la motivación estos son: los motivacionales y los higiénicos.

Los motivacionales están directamente relacionados con la satisfacción del individuo, este factor motivacional conlleva a los trabajadores a realizar acciones que favorezcan en el comportamiento, afrontan reto en el trabajo, el reconocimiento que esta derivado del trabajo bien hecho, etc.

En cambio los factores higiénicos no produce motivación sin embargo la ausencia de este factor si produce la desmotivación dentro de este factor se encuentra la seguridad de los trabajadores, las condiciones físicas de trabajo, el régimen de supervisión y control.

En conclusión la unión de estos factores estimula a los trabajadores a realizar su actividades de mejor manera y poder responder a las necesidades que requiere la empresa de amañera positiva.

Como se ha venido viendo que el manejo de la inteligencia emocional de los empleados se debe realizar un proceso de evaluación con el fin de mostrar preocupación en el bienestar de los empleados, por lo que se ha visto que es importante la evaluación del desempeño emocional.

Es importante también descubrir las actividades que motivan a los empleados, con esto, se lograría atender las necesidades que se presenta en la empresa a la vez se podrá aplicar incentivos, con el fin de aumentar el nivel de motivación de los empleados.

Teoría de Motivación de Maslow, Herzberg y McGregor

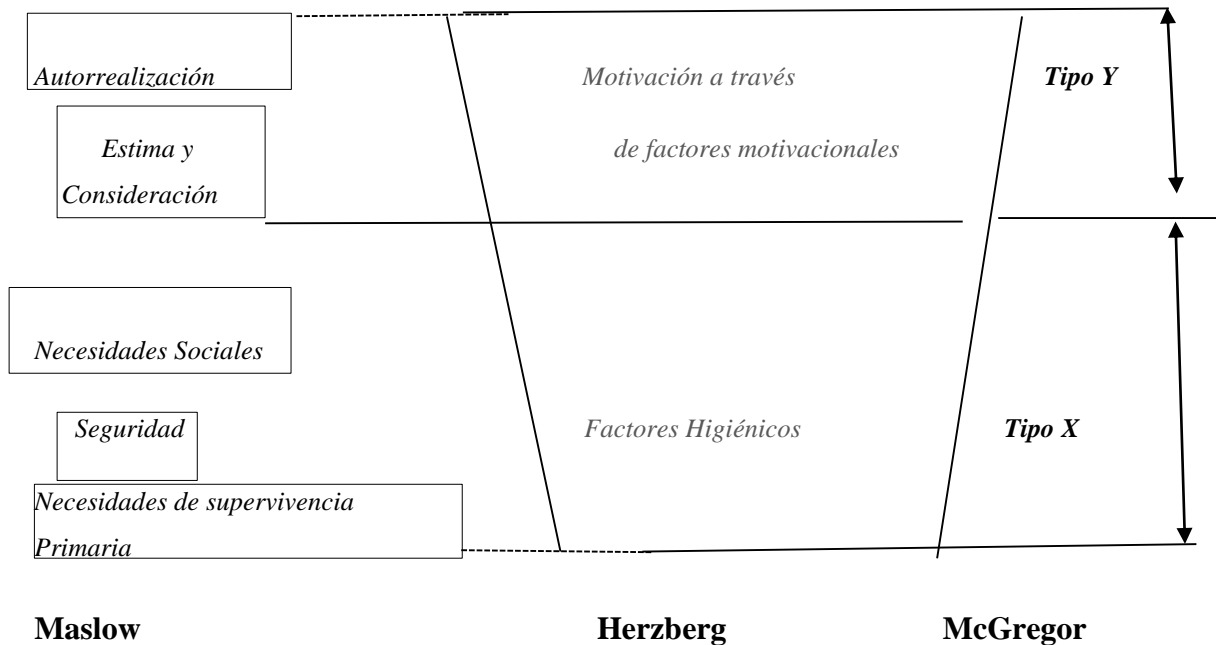


Grafico 2: Teoría de la Motivación

Elaborado por: Patricia Guato

Fuente: Investigación Propia

Comunicación

Es un procesos importante en una empresa y uno de los más fáciles de observar ya que es un proceso sencillo para entender la información y para transmitir pensamientos de una y otra persona, “es el factor importante que determina el tipo de relación que las personas poseen entre sí, el éxito o el fracaso de las personas u organizaciones depende de la capacidad de comunicación, es decir de sus destrezas que tiene para comunicar” (Tovar, 2012). Esto especialmente en la organización donde prevalecen el contacto con clientes y consumidores

Por lo tanto la comunicación es una pauta por medio que las personas transmiten información, a través de la comunicación se logra la comprensión exacta del mensaje que envía el emisor. En las organizaciones la comunicación deberá ser efectiva cualquier

comunicación que sea mal manejada esta causara graves consecuencias ya que será una información confusa, errónea que traerán consecuencias a la productividad y al rendimiento efectivo de la organización. Por otra parte la comunicación “Es la facultad que tiene la persona para entender por medio de un lenguaje las ideas, emociones y sentimientos”(Loya, 2011) .

En la actualidad el estudio del clima laboral dentro de las empresas ya sean públicas o privadas es de gran valoración ya que se dice que es un elemento esencial, a través del cual los ejecutivos deberán tener una visión clara hacia el futuro. Diferentes autores se han dedicado al estudio del clima organizacional en el mundo han establecido su definición, objetivos, dimensiones, importancia, teoría e instrumentos para su amplia comprensión.

La comunicación debe ser bien manejada por los directivo de la empresa, ya que se ha visto que muchas ordenes o decisiones recomendadas fracasan esto se debe a la forma incorrecta de comunicación en ocasiones esto llega a traer reacciones equivocadas porque los involucrados podrán exagerar o distorsionar la información con chismes o rumores lo cual afecta a la forma correcta de comunicación

Según Rodriguez & Martinez, (2012) sobre el estudio de la comunicación de las organizaciones explica los propósitos, principios, procesos y componentes de la comunicación:

Propósitos de la comunicación

- Cohesionar y poder generar espíritu en el equipo.
- Poder enriquecer información con el propósito de solucionar problemas.
- Coordinar la realización y seguimiento de las decisiones.
- Fortalecer la misión y la visión como una cultura organizativa.

Componentes de la Comunicación:

Emisor. Persona que emite el mensaje

Receptor: persona que recibe el mensaje

Canal o medio: instrumento por el que transmite la comunicación

Mensaje: objetivo de información

Retroalimentación: respuesta que se dará el receptor al emisor

Proceso de Comunicación

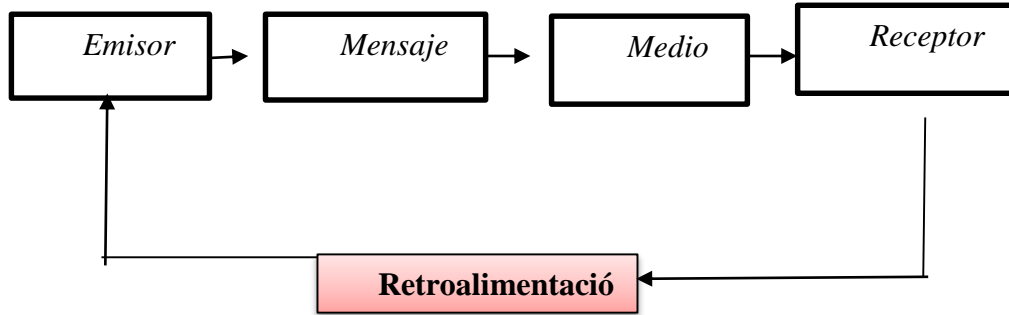


Grafico 3: Proceso de Comunicación

Elaborado por: Patricia Guato

Fuente: Investigación Propia

Sistemas de Recompensa

Es el medio por el cual se anima o desaniman ciertas conductas mostradas por los trabajadores. Los componentes principales del sistema de recompensas incluyen sueldos, beneficios e indemnizaciones en las empresas, el uso de los sistemas de recompensas para promover la innovación es utilizando las técnicas de administración, esto con el fin de proporcionar recompensas ya sea financieras y no financieras esto para las personas que desarrollan su trabajo con entusiasmo, buen desempeño y mejorando su rendimiento laboral. Griffin,(2011)

Cabe señalar que el sistema de recompensas organizacionales son mecanismos quienes definen, evalúan y recompensan el desempeño laboral de un empleado, las recompensas que se da en la organización tiene mayor impacto para el mejoramiento de la motivación como el desempeño. Los directivos pretenden que a través de las recompensas que los empleados se desempeñen con niveles altos de motivación y así podrán trabajar más duro por alcanzar las recompensas, en este aspecto los intereses entre el trabajador y la organización son comunes.

Sistemas de recompensas por mérito: Es el pago concedido a los empleados sobre la base del valor relativo de sus contribuciones a la organización. Es una forma básica de recompensas fundamentada en el desempeño, los empleados que muestran mayor desempeño en el trabajo que realizan reciben un pago a mayor a los empleados que realizan menos esfuerzos para la realización de un buen trabajo, la forma de pago por mérito se los hace facilitando un aumento anual del sueldo normal a los trabajadores de la organización esto con base a su mérito relativo. (p. 530)

Las recompensas totales que perciben los trabajadores por el cumplimiento a sus deberes ya sea monetarias o la entrega de especies que la empresa facilita al trabajador a cambio de sus servicios prestados. (Sanchez, 2010)

Tipos de compensaciones

Esteban Sanchez (2010) afirma que las compensaciones que reciben los empleados por su trabajo introduce una mezcla de compensaciones intrínseca y extrínsecas.

Compensaciones Intrínsecas: esta compensación no depende de las actividades formales de la empresa, al contrario de esto depende de las necesidades propias del empleado ellos pueden sentirse recompensados con el simple hecho de realizar actividades que les parezca interesantes.

Compensaciones Extrínsecas: guarda íntima relación con los planes y programas de la propia empresa esta recompensa puede ser dividida en financieras y no financieras.

Toma de Decisiones

La toma de decisiones es el punto básico para la realización de actividades dentro de las organizaciones. Por esta razón en una organización son todos quienes toman decisiones, sin embargo para tomar una buena decisión se inicia con un proceso de razonamiento, focalizado y constante para la identificación detallada de la problemática empresarial.

El proceso de la toma de decisiones es un proceso que elige entre dos o más opciones esto con el propósito de elegir la opción que más convenga siempre con ambición de poder

solucionar a través de la selección de aquellas opciones emitidas para así alcanzar el logro de objetivos para la resolución de los problemas.

En la actualidad en el mundo que nos rodea estamos obligados a tomar decisiones importantes constantemente dentro de una organización, algunas de estas decisiones tomadas dan un gran valor para el cumplimiento de los objetivos propuestos en beneficio de todos quienes conforman la organización.

Proceso de la toma de decisiones

Mediante del estudio de diversos tipos de organizaciones se llega a definir a la toma de decisiones como “un proceso de recopilación de datos, generación de alternativas selección de alternativas de selección”. Hellriegel & Woodman, (2011).

La toma de decisiones en el entorno interno de la organización adquiere una jerarquía que tiene sus propias ideas. Inicia con el nivel operativo este desarrolla tareas rutinarias y donde la toma de decisiones siempre serán programadas con anterioridad es decir adquieren un cierto tipo de desencadenantes quienes determinan un cierto tipo de respuestas.

Por otra parte el otro extremo se puede encontrar el nivel estratégico donde pertenecen los directivos, estos son quienes tienen mayor autoridad y toman mayor relevancia en la toma de decisiones no programadas tampoco estructuradas, realizando un análisis sistémico donde se pueda identificar los problemas, a través del nivel directivo podrá elegir las soluciones dentro de las alternativas fijadas.

Instrumentos para medir el clima organizacional

El instrumento aplicado con frecuencia es el cuestionario es un instrumento esencial para la medición del clima organizacional, siempre y cuando estos sean validados, esto quiere decir que su validez haya sido probada en base a varios estudios que permitan difundir el uso del instrumento en otros ámbitos.

Burnet, (2011) afirma que el cuestionario que facilita a los directivos en el proceso de la toma de decisiones ya que permiten preguntar al empleado sobre la percepción de la

situación actual e ideal d, identifica también el grado de satisfacción de los trabajadores sobre el ambiente laboral.

La mayoría de cuestionarios aplicados para el estudio del clima organizacional para este fin tiene en común cuatro dimensiones:

Autonomía individual : incluye la responsabilidad de la individualidad de las personas y la dureza de las leyes de la organización, el objetivo de esta dimensión es la capacidad del individuo de ser su propio jefe.

Grado de Estructura que impone el puesto: esta dimensión mide cómo el individuo y el método de trabajo se interactúan entre sí.

Tipo de recompensa: Esta basado en las recompensas ya sea monetarias , regalos, horarios flexibles, etc.

Consideración, Agradecimiento y apoyo: esta dimensión se refiere a la forma de apoyar a realizar un buen trabajo por parte de su jefe.

Evaluación del Clima Organizacional

Para realizar el proceso de evaluación del clima organizacional es importante conocer las siguientes consideraciones.(Bager, 2009)

Asegurar de la participación de los propietarios en el proceso: el jefe principal de la empresa debe conocer la importancia y las ventajas de evaluar el clima organizacional, debe entender que es una inversión efectiva para el buen desarrollo y productividad de la empresa.

Asegurar de la participación de todos los colaboradores:es importante la participación del total de los empleados que conforman en la empresa para el proceso de evaluación por lo que deben comprender que esta actividad será para el mejoramiento.

Selecconar adecuadamente al personal de Asesoramiento y consultoria: en caso de necesitar un acesor , contratar personal especializada en el comportamiento del personal de las empresas.

Explicar con claridad cada uno de los motivos de ejecucion del proceso de evaluacion: es primordial dar a conocer el desarroollon de evaluacion a los participates , los responsables de la actividad que se llevara a cabo y el valor que tuene la participacion.

Procedimeiento para la evaluacion del clima organizacional

Para realizar la medicion del clima organizacional dentro de la organizacion(Baguer, 2009) propone un procedimiento de evaluacion

Tabla 2: *Proceso de Evaluación del Clima Organizacional*

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL						
Recolección de Datos						
	Elaboración de Encuesta					
		Observación				
			Entrevista			
				Análisis y diagnostico		
					Retroalimentación	
						Plan de Acción

Elaborado por: Patricia Guato

3.2 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral según Chiavenato(2011), “es la conducta del individuo en la búsqueda de los objetivos establecidos, esta forma la estrategia individual para alcanzar los objetivos planteados”. El desempeño de los colaboradores es un factor importante en la realización de actividades, ya que sin ellos fuera imposible alcanzar las metas establecidas y los objetivos planteados por la organización.

Para Francisco Palaci(2014), define al desempeño laboral como: “el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo” (p.4). Estas conductas, de una misma o varias personas en diferentes instantes temporales a la vez, ayudarán a la eficiencia y efectividad organizacional.

De acuerdo a lo antes mencionado el desempeño laboral también puede resumirse a una serie de características individuales como pueden ser las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que se relacionan con la naturaleza del trabajo y de la empresa con el objetivo de producir comportamientos que pueden afectar resultados positivos.

El desempeño laboral está relacionado con el comportamiento se asocian directamente con las tareas que es necesario realizar para cumplir los objetivos de un puesto. “Para un administrador el desempeño está relacionado con el comportamiento incluirá acciones como la identificación de problemas de desempeño: planeación, organización y el control del trabajo de los empleados así como crear un buen clima de motivación para ellos”.(konopaske., 2011)

La gestión que se realiza en el desempeño empresarial se lo hace principalmente el gerente ya que él puede hacer una diversidad de cosas para mejorar la motivación de los empleados y el desempeño, incluido el rediseñado los puestos, así es claro la importancia de que el desempeño laboral es quien aborda como algo que puede y debe ser administrado Moorhead,(2010).la gestión que realiza al desempeño organizacional es la medición real que se realiza al desempeño de un individuo o grupo.

A través de un estudio del desempeño laboral indica que un empleado está listo para realizar las diferentes actividades laborales de la empresa o si este necesita de una capacitación adicional para ganar experiencia en otras áreas de operaciones de la empresa.

Por lo general en las organizaciones el desempeño laboral se lo estudia enfocando principalmente a cada una de las acciones asignadas que poseen los trabajadores y la forma como ellos resuelven los problemas, esto se lo realiza con el fin de obtener resultados para el bienestar de la organización este puede incluir conductas orientadas al cumplimiento de cada responsabilidad asignada a los mismos y al desarrollo de procesos inherentes con el fin de buscar conseguir estrategias individuales para así lograr los objetivos personales dentro de la organización.

El desempeño laboral según Monakos (2015) “Es la forma en que los colaboradores realizan sus actividades diarias y como lo realizan es decir el empeño que ellos ponen al momento cumplir sus tareas en cada una de sus funciones de cargo, se ha propuesto también que es la capacidad de una persona para producir hacer y elaborar su trabajo con menor esfuerzo y gran calidad produciendo así un desenvolvimiento y buenos resultados”.

En el trabajo y la actitud que poseen cada uno de los colaboradores existen competencias laborales tales como conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores que constituyen para cumplir los objetivos esperados.

Se ha visto que existen condiciones relacionadas dentro del llamado desempeño individual, y se ha calificado como el primer las condiciones antecedentes las cuales constituye una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño que actúa sobre factores llamados intervinientes conformado por tres categorías: la característica de las condiciones sociales, culturales y demográfica, las categorías de los factores de personalidad incluye un conjunto de tenencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona y la categoría de la característica de puesto de trabajo: constituye las circunstancias o hechos externos, sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción a las persona que desempeña el cargo”.

Se ha propuesto que las condiciones dentro de la organización son afectadas de algún modo por las condiciones antecedentes y sus categorías son el conocimiento el cual está conformado por el cumulo de conceptos, datos y hechos asimilados y estructurados por la persona a largo de su vida , son los conocimientos que se adquiere mediante la experiencia y el aprendizaje, el desempeño laboral influye directamente ya que se trata de los individuos de la empresa y se expresa las habilidades que representa un conjunto operaciones intelectuales y motoras que indican en su mayoría el grado de desarrollo que una persona ha logrado a través de sus actividades realizadas asociadas al desempeño laboral Grace Ksiezna, (2015)

Para las organizaciones la recompensa que lo realizan por el buen desempeño de los trabajadores se lo hace de forma, ya sea, individual, grupal u organizacional. A través de esto se logra que los colaboradores de la empresa puede motivar de forma activa a los mismos y con ello se lograra elevar al máximo el desempeño individual como lo como lo manifiesta en su estudio Gareth & Otros(2007),“es posible combinar los planes individuales con los grupales u organizativos , esto con el fin de motivar a cada persona con un alto desempeño y al mismo tiempo, motivar a los empleados a que trabajen bien juntos cooperen y se ayuden entre si conforme sea necesario”.(p.481)

Por, lo tanto el comportamiento del recurso humano dentro de las empresas es un punto importante ya que a través de ellos la empresa busca lograr cumplir los objetivos establecidos este recurso es el ente principal para el buen desarrollo de la empresa.

Por otra parte el desempeño laboral para, Sir Salas, Diaz Hernandez, & Perez Hoz, (2012). Se define como el comportamiento o las conductas que tienen los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico como en las relaciones interpersonales que se crea en la atención del proceso en el cual influye a su vez de manera importante el componente ambiental por lo tanto existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determina la calidad total de los servicios. (p. 612)

Objetivos del desempeño laboral

Mediante el estudio realizado por Chiavenato, (2011) la evaluación del desempeño laboral se debe realizar mediante los siguientes objetivos.

Efectos futuros: está vinculado con el concepto de motivación, efectos que afectaran en el futuro empresarial.

Reversibilidad: es la rapidez con que se puede aumentar la motivación y el problema que presenta al realizar el cambio.

Impacto: esto frente a la medida de afectación las diferentes áreas y diferentes actividades.

Calidad: se debe a la aplicación de valores personales, legales, principios de conducta, etc.

Periodicidad: se refiere a la constancia con que se realiza.

El desempeño laboral es un factor importante el cual determina el éxito o fracaso de las organizaciones, este factor está ligado estrechamente con el clima organizacional, es vital ya que muestra los factores quienes impiden optimizar un buen desempeño también se puede tomar decisiones a los problemas futuros que repercutan el desarrollo de la organización

Aspectos de comportamiento del desempeño laboral

Por otra parte los autores Robbins & Junge (2013) quienes afirma que el desempeño laboral está constituido por tres grandes aspectos de conducta que interactúa con la naturaleza del trabajo para formar comportamientos que afectan a los resultados estos son:

Desempeño de la tarea: este aspecto se refiere al cumplimiento total de las tareas asignadas por sus jefes, e indica las obligaciones y responsabilidades que deben cumplir los mismos, y así poder desarrollar sus tareas de forma eficaz y eficiente para obtener buenos resultados.

Civismo: esto se refiere a las acciones los cuales contribuyen al ambiente de la organización, define como brindar ayuda a los subordinados cuando lo solicite, respalda

los objetivos empresariales, respeto a los compañeros de trabajo, realiza sugerencias constructivas, y realiza cosas positivas y cambios en el lugar de trabajo.

Falta de productividad: esto se debe a la problemática se adquiere dentro de la organización. Son las conductas de un mal comportamiento organizacional tales como el robo, daño a la propiedad de la compañía, el comportamiento agresivo del personal, y el incumplimiento de las tareas y sus actividades de forma continua(p. 555).

Importancia del Desempeño Laboral

Es importante el factor desempeño laboral, esto se debe a que ayuda al desarrollo efectivo para llevar al éxito a la empresa, en estos tiempos actuales las empresas realizan capacitaciones al recurso humano, esto con el objetivo de mejorar el desempeño de sus empleados para así poder tener éxito en la empresa. (Paspuel Benavidez,2014)

Sin duda alguna la participación del personal operativo para las empresa es vital para el desarrollo de cualquier actividad que se desarrolle dentro de la empresa y así se pueda mantener en el mercado competitivo, es así que una evaluación de desempeño empresarial es importante, pues permite identificar las amenazas y debilidades que deben ser modificadas con el fin de una mejora continua, mostrando así mayor competitividad en los colaboradores, de esta forma se tendrá un personal altamente capacitado, siendo capaz de resolver los problemas de manera inmediata adquiriendo así beneficios ya sea personales o empresariales.

Factores que influyen en el Desempeño Laboral

Las empresas brindan su mayor interés a sus trabajadores se considera algunos factores que están íntimamente relacionados e inciden de manera directa en el desempeño laboral esto son:

- Satisfacción laboral
- Trabajo en equipo
- Auto estima

- Capacitación a los trabajadores.
- Satisfacción laboral

Este término es definido por Robbins & Gudge, (2011, p. 78) como una sensación positiva sobre el trabajo propio, una persona con alta satisfacción laboral responde positivamente en la realización de las actividades asignadas, en cambio una persona con insatisfacción laboral no responde a los resultados esperados, cada uno de estos resulta de la evaluación de las características de cómo se desempeñan en el trabajo.

Cabe señalar que la satisfacción laboral en los empleados es muy importante porque a más de realizar correctamente su trabajo los trabajadores deben interactuar con los compañeros y jefes también debe regirse a políticas y reglas organizacionales para que así se cumpla con los estándares de desempeño, se dice que la satisfacción laboral varía en función a su faceta del trabajo, cabe recalcar que la personalidad también juega un papel indispensable en el resultado del estudio de la satisfacción laboral. Por lo tanto los empleados deben mantener una actitud positiva en el lugar de trabajo que desempeñan con esto se lograra que la organización se vuelva cada vez más productiva, la relación que tiene con el desempeño laboral es muy extensa y positiva conforme los empleados se sientan más satisfechos en el trabajo se ira encontrando las relaciones entre la satisfacción laboral y el desempeño, finalmente se concluye que las organizaciones que mantienen a su personal satisfecho tendrán resultados positivos y serán más eficaces que aquellas empresas con empleados insatisfechos.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es importante dentro de la organización ya que tiene ventajas como tener mayor productividad, mayor motivación, división de trabajo más precisa, respeto a las opiniones ajenas en la empresa, además mejorara la comunicación entre compañeros de trabajo y se trabajara en una atmosfera más estimulada. En la actualidad vivimos en un mundo cambiante que si trabajamos en equipo será más fácil enfrentar a los cambios continuos que enfrena la organización a través de estrategias y planes para el buen desarrollo de la misma, al trabajar en equipo se lograra alcanzar resultados que es

imposible alcanzar trabajando individualmente a la vez satisfacen necesidades propias y ajenas.

Autoestima

Autoestima como un elemento interpersonal que adquieren los individuos, manifestando su sentimiento emocional el cual influye mucho en las organizaciones ya que las personas colaboradoras requieren el reconocimiento de su labor de trabajo para sentirse emocionado en las tareas asignadas y responder de forma positiva. El autoestima es un factor importante en el desarrollo motivacional del individuo es una función emocional con enfoque cerebral, pretende satisfacer la búsqueda de incertidumbres en lo laborar toma un papel principal en el desempeño eficiente de las actividades que realiza dentro de la organización, trabajar con personal con autoestima alto será una buena ventaja para el desarrollo eficaz de las empresa.

Capacitación de los Trabajadores

Finalmente la capacitación de los trabajadores de una organización es indispensable para que las actividades asignadas sean bien realizadas desde el inicio de sus actividades hasta el logro de los resultados esperados. Pérez & Arango, (2011) Es indispensable la capacitación, muestran resultados favorables por parte de los miembros, esto con el fin de informar al personal los procedimientos y los cambios para evitar las quejas y las problemáticas y así tener mayor productividad. (p.11)

La capacitación a los trabajadores se define como adquisición de nuevos conocimientos técnicos como teóricos, quienes contribuirán al constante desarrollo del individuo en el desempeño de sus actividades. Cabe recalcar que la definición de capacitación al personal es mucho más extensa y abarcadora. Es muy importante la capacitación al personal ya que de esto depende el desempeño que deben tener el trabajador, se ha considerado como el punto esencial para el progreso eficiente de la organización es importante tener en cuenta que la capacitación y el desarrollo no tienen el mismo significado simplemente es el presente y futuro que se mira, con esto, se logra que el empleado tenga una solución rápida y efectiva a cualquier problema que presente durante su trabajo diario.Olea,(2014)

En la actualidad la capacitación al personal se ha convertido uno de los medios más importantes para las empresas, esto por ser uno de los elementos que ayuda al bienestar y desarrollo de los empleados, el adiestramiento se lo realiza con el fin de asegurar la formación eficiente del recurso humano frente a las funciones laborales y el desempeño que cada uno debe tener en su lugar de trabajo, además ayuda en la resolución de problemas ya que una persona bien capacitada podrá encontrar rápidamente solución a cualquier problema que se presente en la ejecución de sus labores.

Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño laboral conforme a lo dicho por Andrade Horacio, (2011), “Es un tema extenso, sobretodo en una cultura de trabajo, en la que proporciona retroalimentación a las personas que conforman el equipo de trabajo no es todavía muy común el proceso de evaluación de desempeño laboral este apunta principalmente al futuro, nunca al pasado ya que a través de la revisión se lograra tomar decisiones”.(p. 108)

Una evaluación de desempeño laboral se debe realizar siempre con relación al perfil de puestos. Solo se deberá decir que una persona colaboradora de la organización que desempeña bien o mal, en relación con algo el este caso es el puesto el cual ocupa.

La evaluación del desempeño laboral es una estimación sistémica del rendimiento de cada empleado en la empresa a la que pertenece, con referencia a sus actividades que desarrolla. Este procedimiento diagnostica las cualidades en las personas y sobre todo permite comprender la contribución de las empresas, la evaluación del desempeño tiene varias definiciones como: evaluación del personal, informe de progreso, evaluación de mérito, evaluación de eficiencia individual, evaluación del personal, etc. (Rojas López, 2012, p, 245)

Con el análisis del párrafo anterior se llega a concluir que la evolución del desempeño laboral es un proceso fuerte que posibilita medir el rendimiento y las capacidades de los colaboradores, a través de este proceso permite determinar las problemáticas presentadas con respecto al desempeño laboral permitirá dar solución a los problemas

Se ha determinado que es necesario evaluar la calidad de desempeño laboral tomando muy en cuenta las condiciones de trabajo y las condiciones personales que posee la organización, las cuales hay que profundizar y analizar los resultados obtenidos para así posteriormente ser evaluados, con el fin de determinar los problemas, y poder atender los requerimientos de la organización.

Métodos de evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato, (2011, p. 207) los métodos de evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

Escala gráfica: este método realiza la evaluación del desempeño laboral mediante los puestos de trabajo, utilizando formularios de doble asiento que compara lo requerido frente a lo alcanzado. Se habla de este método por reducir los resultados a la evaluación de expresiones numéricas. (p. 207).

Elección Forzosa: este método evalúa el desempeño personal por medio de alternativas que describe el nivel de desempeño individual. Cada ítem está compuesto por frases, el evaluador escogerá una o dos frases donde más se expliquen mejor el desempeño evaluado. (p. 211).

Auto evaluación: factores positivos o negativos que las personas por si mismas se evalúan, en caso de ser un factor negativo tratara de mejorar las actitudes con el fin de mejorar su desempeño en el área de trabajo asignado. (p. 212).

Incidentes críticos: trata de una técnica que permite al jefe observar los hechos positivos y los hechos negativos del desempeño laboral de la persona evaluada, este método gira en torno a los hechos del desempeño personal (p. 215).

La metodología de evaluación del desempeño laboral es utilizado constantemente para realizar la recopilación de información, esto con el fin de cumplir los objetivos planteados, esta información recopilada mediante el método de evaluación pertinente permite alcanzar metas en común entre el empleado y el empleador, pues permite identificar aspectos cambiantes en el comportamiento del trabajador en el momento del cumplimiento de sus

labores establecidas, así se podrá evitar la explotación del trabajo, sus habilidades y capacidades mediante a la evaluación del desempeño también se puede identificar aquellas necesidades que deben ser retroalimentadas para poder disminuir el riesgo de un mal desempeño pues se podrá corregirlas falencias y se potencializara las capacidades que produce mayor productividad y beneficio mutuo.

Importancia de la evaluación de desempeño laboral.

Es importante realizar la evaluación del desempeño laboral ya que este permite aplicar nuevas prácticas de compensación, aumenta el desempeño, favorece a la toma de decisiones de ascensos o de rotación de área de trabajo a la vez permite evaluar si las practicas existentes son valiosas o si hay la necesidad de modificarlas.

Objetivos de evaluación del desempeño laboral

A través del estudio del desempeño laboral los autores Judge & Robbins.,(2013).destacan los objetivos de evaluación del desempeño

- Apoya a la dirección al proceso de la toma de decisiones sobre el recurso humano de la organización como es los asensos, transferencias y despidos.
- Manifiestar las necesidades de capacitación y desarrollo en las tereas asignadas ya que esto ayudara a determinar la precisión y la habilidad que poseen los trabajadores al desarrollar su trabajo.
- Brinda retroalimentación a los trabajadores.

En conclusión se ha llegado a entender que la evaluación del desempeño laboral se lo realiza con el fin de conocer las competencia que poseen los colaboradores de las empresas en cada uno de sus puestos de trabajo, se ha dicho también que los colaboradores de una organización para que tengan un buen desempeño laboral deben ser competentes y activos en las tareas que realizan , a través de la evaluación del desempeño laboral se podrá identificar adicionalmente las áreas que requieran mayor apoyo para así fortalecer las estructuras de la organización.

Estrategias de evaluación del desempeño laboral

El desempeño laboral es un término que abarca diferentes prácticas asistenciales y aspectos de gestión, actividades preventivas y de investigación, trabajo en equipo para la evaluación se ha propuesto combinar los diferentes métodos(Morán-Barrios, 2015). La evaluación se puede enfocar desde dos puntos de vista tales como:

Temporal.- durante y después de la acción de las tareas realizadas dentro de la organización a quien pertenece.

A través de la persona evaluada.- auto evaluación y evaluación por otras personas y por los datos de las actividades laborales.

4. METODOLOGÍA

4.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación se aplicó un enfoque cualitativo y cuantitativo, quienes nos permiten estudiar y comprender los elementos que componen el clima organizacional y de esta manera analizar el origen que ocasiona el bajo nivel de desempeño de los trabajadores para así poder proponer herramientas que permitan dar solución al problema.

Según Sampieri & Lucio,(2010) el enfoque cualitativo busca describir e interpretar el fenómeno en estudio de las percepciones y significados, busca la expansión de los datos e información, también se utiliza la lógica inductiva esto se refiere al estudio de lo particular a lo general. (p. 11) Se orienta al estudio de casos específicos su principal inquietud no es medir los resultados, sino es cualificar o describir el fenómeno en estudio, busca entender la situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades según sea percibido por aquellos elementos quienes están dentro de la situación en estudio.

Enfoque cuantitativo según Sampieri & Lucio (2010) afirma que este enfoque “utiliza la recolección de datos en el momento de probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Al utilizar este enfoque se pretende estudiar uno de los factores más importantes dentro de las organizaciones que es el clima organizacional y como incide este en el desempeño laboral de los trabajadores en las pequeñas empresas avícolas de la provincia de Tungurahua, a través de este estudio se lograra proponer una metodología que permita evaluar el rendimiento global del trabajador.

Al utilizar este enfoque permite buscar problemas reales pertenecientes al comportamiento de los trabajadores del sector avícola y poder detectar sus problemática para así proponer alternativas de solución.

Finalmente este enfoque es de gran importancia ya que en estos momentos vivimos en un mundo cambiante, flexible y competitivo, por esta razón nos permite enfrentar un ambiente dinámico y sujeto a cambios constantes.

4.2 Modalidad Básica de Investigación

Investigación bibliográfica: “Se basa en la información reunida en base a los documentos bibliográficos, estudia los relatos escritos esto con otras fuentes de información se mira como un intermediario de la investigación (Delgado & Alvarado, 2010). Se ha tomado en cuenta este tipo de investigación para el presente proyecto la información se lo ha tomado en base a libros, artículos científicos, tesis, revistas indexadas, etc. con el objetivo de comprender total y exactamente la conceptualización de las dos variables en estudio.

Investigación de campo: el mismo autor anteriormente mencionado expresa que este tipo de investigación se ha caracterizado por que el mismo objeto que se está utilizando para el estudio sirve como fuente de información para el investigador (pág. 8). También se utilizara la investigación de campo ya que se estará en contacto directo con los involucrados, el instrumento que se utilizara en la investigación la encuesta, que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica” Alelú, Cantín, & López(2015).

4.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación diagnóstica: esta investigación propone el análisis de las situaciones se utilizara técnicas y procedimientos con el objetivo de diagnosticar y resolver problemas funcionales, encontrar respuestas, estudiar relaciones y generar conocimientos científicos, Gomez & Rodriguez, (2013, p. 66). Esta investigación permitirá conocer las características y las condiciones en que se encuentran las empresas del sector avícola adicionalmente brindaran adquirir conocimientos específicos y valiosos para la toma de decisiones de las mismas.

Investigación descriptiva: “Estudia situaciones que generalmente ocurren en condiciones naturales, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales, son diseñados para describir la distribución de variables” Valdivia(2014). Así también se hará uso de la investigación de Campo es decir se analizarán de causas en el lugar de los hechos.

POBLACIÓN

“Puede ser una colección finita o infinita de objetos o elementos, es finita cuando posee un número limitado de elementos, ejemplo: todos los habitantes de un cantón. Una población es infinita se dan cuando no se pueden cuantificar todos los elementos pues el número es ilimitado”. Ludewing (2014)

En la actualidad existe un total de 133 empresas avícolas de la provincia de Tungurahua esto según datos de (Agro calidad, 2016).

De acuerdo a la corporación de avicultores del Ecuador (CONAVE, 2017) estas 133 empresas avícolas están clasificadas en cuatro grupos como son: micro, pequeñas, medianas y grandes empresas de acuerdo al tamaño de la empresa la cual se define de acuerdo al volumen de vetas (V) y el número de personas ocupadas (P).

Tabla 3: Población

TAMAÑO DE GRANJA AVÍCOLA	NUMERO TOTAL DE EMPRESAS
Avícolas grandes	3
Avícolas medianas	12
Avícolas pequeñas	23
Miro avícolas	95
Total	133

Fuente: CONAVE

Elaborado por: Patricia Guato

Las empresas avícolas de Tungurahua del total de 133 empresas de la población se tomaran en cuenta las empresas avícolas pequeñas las cuales serán objeto de presente investigación, esto según la Comisión de la Comunidad Andina (CAN), Decisión 702, Artículo 3, que realiza la clasificación de las empresas según su tamaño de acuerdo al volumen de ventas y el personal ocupado.

Las empresas avícolas grandes y medianas no se toman en cuenta en el estudio, esto por ser muy compleja para el proceso la recolección de información, también se toma en cuenta que tales empresas están ubicadas en diferentes puntos de la provincia y no existe un punto de encuentro específico para la localización de los empleados de tales empresas, así mismo las micro empresas no es objeto en la investigación ya que este tipo de empresas carecen de empleados y es difícil el estudio del clima organizacional.

Tabla 4: Clasificación de empresas según su tamaño, volumen de ventas y su personal ocupado

VARIABLES	MICRO	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
Personal Ocupado	1 ---9	10 --- 49	50---99	100 --- 199
Valor Bruto de las Ventas Anuales(U\$\$)"	< 100.000	100001 - 200000	1.000.0001 2.000.000	2000.001---5.000.000

Fuente: CAN

Realizado por: Patricia Guato

MUESTRA

“Es un subconjunto de la población, que se consigue para investigar las características de esta última, por lo que concierne que sea una parte de la población, que sea representativa de ella” Ludewig(2014).

Del total de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua, para el estudio de investigación se ha tomado en cuenta como muestra a las empresas avícolas pequeñas, esto por la facilidad de recolección de información ya que nuestro estudio se lo realizara directamente con los empleados que laboran día a día en cada una de las empresas avícolas.

Tabla 5: Muestra

Empresas avícolas	Núm. empresas	Rango de personal ocupado
Pequeñas	23	350

Fuente: Ministerio del Trabajo

Realizado por: Patricia Guato

La muestra que se tomara en cuenta será un total de 23 empresas avícolas pertenecientes a la provincia de Tungurahua con un total aproximado de 350 empleados respectivamente esto según datos Ministerio del Trabajo (2014), están encargados en la regulación y normalización en lo que se respecta a las relaciones laborales con empleados del sector avícola.

4.4 OPERACIÓN DE VARIABLES

Tabla 6 : *Variable Independiente*

Clima Organizacional.

Variables	Concepto	Indicadores	Técnica	Instrumento	Ítems
Clima Organizacional	<i>Analizan las conductas del ser humano y los elementos estructurales característicos y permanentes de la organización, su estructura organizativa y la complejidad de sus diversos sistemas los estilos de liderazgo y la orientación sobre sus metas” (Santa Eulalia, 2015).</i>	Liderazgo	Cuestionario	Encuesta	2
		Comunicación			1
		Motivación			1
		Sistema de recompensas			2
		Toma de decisiones			1

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Patricia Guato

Tabla 7: Variable Dependiente

Desempeño Laboral

Variables	Concepto	Indicadores	Técnica	Instrumento	Ítems
Desempeño Laboral	<p>“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo” ”. Para Palaci(2014)</p>	satisfacción la laboral	Cuestionario	Encuesta	2
		Trabajo en equipo			1
		Autoestima			1
		Capacitación a los trabajadores			1
Relación entre variables	<p>Clima organizacional & Desempeño Laboral</p>				2
Total de Preguntas					14

Fuente: Determinación de Variables

Elaborado por: Patricia Guato

4.5 Proceso de recolección de información

Recolección de datos es la elaboración de un plan detallado de procedimientos a seguir el cual nos llevara a recolectar los datos esperados.

Tabla 8: *Recolección de Información*

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para el logro de objetivos de la investigación
¿De qué persona u objetivos?	Trabajadores de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua.
¿Sobre qué aspectos?	El Clima organización al en el desempeño laboral
¿Quién?	Patricia Guato (Investigadora)
¿A quiénes?	Empresas avícolas de Tungurahua.
¿Cuándo?	En el mes de mayo 2017 – septiembre 2017
¿Dónde?	En las empresas avícolas de Tungurahua
¿Cuántas veces?	Una sola vez
¿Con que técnica de recolección?	Encuetas con respuestas de tipo cerradas
¿Con que instrumento?	Cuestionario

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Patricia Guato

En la realización de la presente investigación se ha propuesto utilizar los siguientes instrumentos para la recolección de información como se indica en la siguiente tabla.

Tabla 9: Técnica e Instrumento de Recolección de Información

Tipos de información	Técnicas de investigación	Instrumentos utilizados
Primaria	Encuesta	Cuestionario
Secundaria	Análisis	Libros, tesis artículos científicos, revistas indexadas, etc.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Patricia Guato

El cuestionario que será aplicado para el desarrollo de la presente investigación estará conformado por 14 preguntas, el tipo de preguntas que será aplicado en el cuestionario será cerradas con el fin de facilitar a los encuestados en el momento de responder y analizar cada una de las preguntas, del mismo modo este tipo de preguntas facilitara en interpretación de resultados al encuestador.

Instrumento de investigación

Cuestionario de preguntas: en este cuestionario se detalla detenidamente preguntas básicas que fueron seleccionadas mediante el objeto de la investigación, estas preguntas siguen el mismo orden que se muestra en la conformación de las variables tanto dependiente como independiente, se maneja un cuestionario que conforman un número determinado de preguntas, relevantes para la evaluación de opiniones la escala que se tomara en cuenta en esta investigación, la vez se utiliza una herramienta muy usual en los trabajos de

investigación llamado la escala de Likert ya que esta escala se basa en la escala de Thutstone.

En esta investigación se emplea la escala de medida ordinal exacta para la medición del clima organizacional

Tabla 10: Escala de Frecuencia

Escala de Frecuencia	Valoración
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Fuente: Escala de Likert (escala de medida ordinal)

Elaborado por: Patricia Guato

4.6 Validación del Instrumento

Para validar el instrumento de investigación se procede a considerar al coeficiente Alfa de Cronbach, es un coeficiente de consistencia interna, está basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems de la herramienta de recolección de datos. Una de las ventajas que posee esta herramienta de medida es la posibilidad de evaluar en cuanto mejoraría o empeoraría la fiabilidad.

Para la ejecución del coeficiente Alfa de Cronbach los valores oscilan entre 0 y 1. Se considera fiable cuando la puntuación supere a 0.85, algunos autores consideran fiable a partir de 0.70 para obtener un instrumento válido y útil para la investigación. Sampieri & Lucio, (2010)

En la investigación se analizan valores ordinales y se pretende medir el nivel de coherencia que tiene el cuestionario propuesto por el investigador para la recolección de información sobre el clima laboral de las empresas avícolas.

Con anterioridad a aplicarse el cuestionario se procede a validar el instrumento (cuestionario) con 11 ítems. En la investigación se realiza una prueba piloto de 7 empresas avícolas de la provincia de Tungurahua, con un total de 100 empleados respectivamente.

A través del coeficiente Alfa de Cronbach se ha obtenido el resultado de 0,995 que quiere decir que el instrumento que se pretende aplicar en la investigación es aceptable y posee consistencia interna total y validez para la recolección de información en las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua.

Tabla 11: Validaciones del Instrumento de Investigación

ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	99,0
	Excluido ^a	1	1,0
	Total	11	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	10

Fuente: Investigación Propia y SPSS

Realizado por: Patricia Guato

Aplicación del Instrumento

Para proceder a realizar la aplicación del instrumento de investigación se siguió algunos pasos como son:

- Se obtuvo la base de datos de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua. Proporcionado por Agro calidad circuito zonal n°3.
- Se procedió a seleccionar las empresas pequeñas, las cuales serán muy útiles en la investigación.
- Se realizó una prueba piloto en 7 empresas avícolas con un total de 100 para la validación del instrumento.
- Se solicitó autorización en cada una de las empresas para la recolección de información
- Se inicia con la aplicación de la encuestas a los trabajadores de las empresas avícolas, con intención de identificar si cuenta o no con un clima organizacional satisfactorio para el buen desempeño laboral.

4.7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La encuesta está dirigida a los empleados del sector avícola de la provincia de Tungurahua

Tabla 12: Edad

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 - 28	74	21 %
28 - 38	80	23 %
38- 48	91	26 %
48 - 58	65	19 %
58 -mas	40	11 %
Total	350	100 %

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

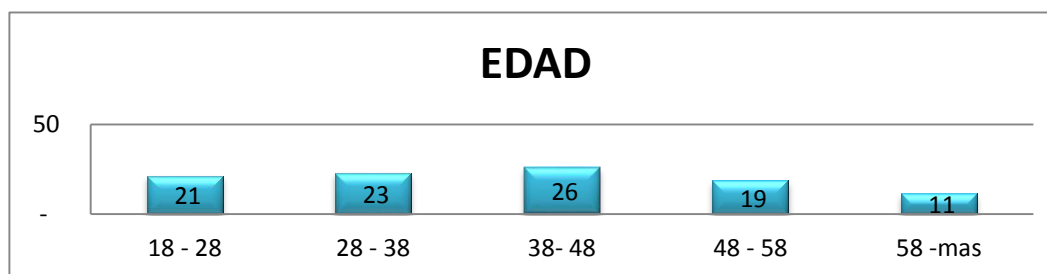


Gráfico 4 : Edad

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e interpretación

Mediante la aplicación de las encuestas se ha llegado a determinar que las mayoría de personas que operan en las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua, oscilan entre 38 a 48 años seguido por personas con edad entre 28 y 38 años por lo que se ha llegado a concluir que son personas entre jóvenes y adultas quienes más laboran dentro de estas empresas.

GENERO

Tabla 13: *Genero*

VARIABLE	FRECUENCIA	RESULTADO
Masculino	296	85%
Femenino	54	15%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Realizado por: Patricia Guato

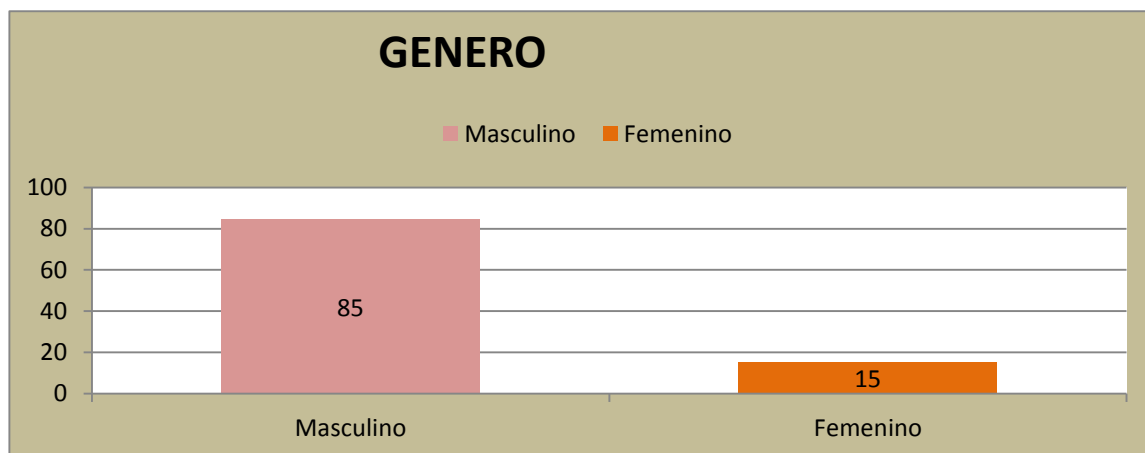


Gráfico 5: *Genero*

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 personas que pertenecen al 100% de trabajadores de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua se ha determinado que el 85% del total de trabajadores que laboran en las empresas avícolas son hombres y un 15% son mujeres, ambos géneros aportan con la misma importancia para la realización de las diferentes actividades dentro de la empresa.

¿Recibe un trato respetuoso y amable por parte de su jefe?

Tabla 14: Liderazgo

VARIABLE	FRECUENCIA	RESULTADO
Siempre	101	29%
Casi siempre	200	57%
A veces	29	8%
Casi nunca	20	6%
Nunca		0%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Realizado por: Patricia Guato

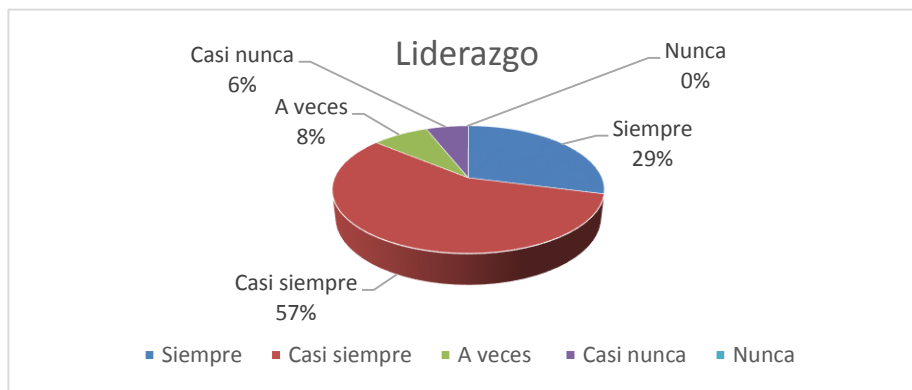


Gráfico 6: Liderazgo

Gráfico N°7: Liderazgo

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e interpretación

De 350 trabajadores que laboran en las empresas avícolas el 29% expresan que reciben un trato amable y respetuoso por parte de su jefe, un 57% manifiestan que casi siempre ellos reciben un trato respetuoso y amable y el 8% de trabajadores han recibido a veces un trato respetuoso y amable, el 6% restante del total de trabajadores expresan que ellos casi nunca reciben un buen trato de sus jefes. Por lo que se concluye que un 86% de trabajadores reciben un buen trato amable y respetuoso por parte de sus jefes.

¿Qué tipo de liderazgo se emplea con frecuencia en esta empresa?

Tabla 15: Liderazgo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lize fire	18	5%
Autocrático	120	34%
Democrático	68	19%
Autoritario	135	39%
Transaccional	9	3%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Realizado por: Patricia Guato



Gráfico 7: Liderazgo

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores que corresponde de al 100% de los trabajadores de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua un 39% del personal indica que el tipo de liderazgo que se maneja con frecuencia es autoritario, luego de esto con un 34% del total de trabajadores manifiestan que utilizan el tipo de liderazgo autocrático, Se concluye que en la mayoría de empresas avícolas se maneja el tipo de liderazgo autoritario, esto porque el jefe inmediato toma decisiones por sí mismo sin contar con la opinión del grupo.

¿Existe una buena comunicación entre sus compañeros?

Tabla 16: *Comunicación*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	80	23%
Casi siempre	96	27%
A veces	57	16%
Casi nunca	70	20%
Nunca	47	13%
Total	350	100

Fuente: Investigación de Campo

Realizado por: Patricia Guato



Gráfico 8: *Comunicación*

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 encuestados que pertenece al 100% de trabajadores de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua Por lo que se concluye que 50% aproximadamente de empleados tienen una buena comunicación y el otro 50% tienen una mala comunicación entre compañeros de trabajo, su relación entre empleados no es correcto y no existe el compañerismo entre ellos.

¿Sus jefes reconoce reconocen y premia los esfuerzos que realizan los trabajadores?

Tabla 17: *Motivación*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	50	14%
Casi siempre	30	9%
A veces	65	19%
Casi nunca	150	43%
Nunca	55	16%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato



Gráfico 9: *Motivación*

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 de los empleados que es el 100% de trabajadores de las empresas avícolas de Tungurahua se concluye que menos del 50% de empresas reconocen los esfuerzos que realizan los empleados por lo que se recomienda mayor reconocimiento ya que así se podrá aumentar el grado de motivación de los mismos, y obtener mejores resultados.

¿Qué clase de incentivos le gustaría obtener el momento de cumplir con sus buenas labores?

Tabla 18: *Sistemas de Recompensas*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Económicos	182	52%
Elogios	63	18%
Reconocimientos. Públicos	10	3%
Horarios flexibles	12	3%
Regalos	83	24%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

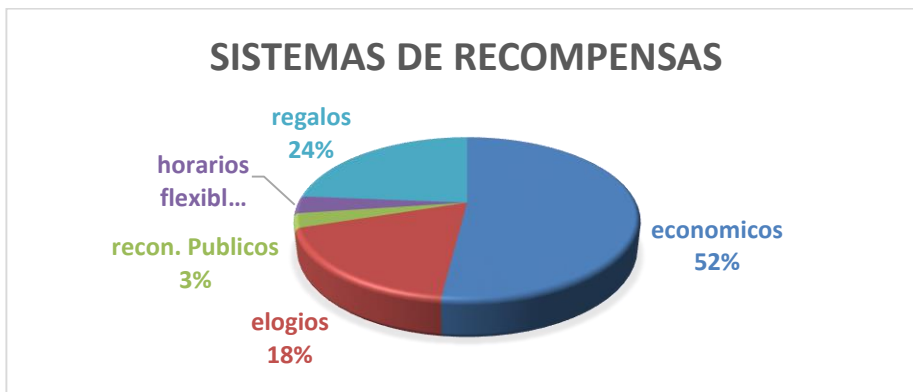


Gráfico 10: *Sistema de Recompensas*

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores de las empresas avícolas de Tungurahua manifiestan más del 50% que sus mayores deseos serían recibir recompensas económicas y el 48% restante manifestaron que el modo de reconocimiento estaría en entrega de regalos, elogios, horarios flexibles y reconocimientos públicos.

¿Su jefe consulta las diferentes opiniones y sugerencias de los trabajadores al momento de tomar decisiones importantes para la empresa?

Tabla 19: Toma de Decisiones

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	37	11%
Casi siempre	40	16%
A veces	56	11%
Casi nunca	199	57%
Nunca	18	5%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

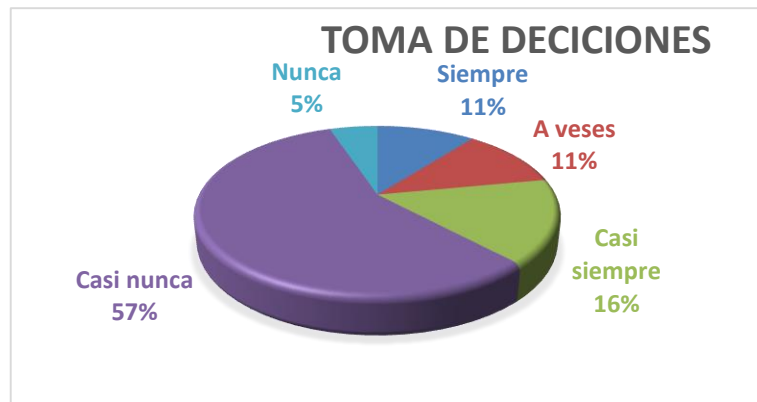


Gráfico 11: Toma de Decisiones

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua un 57% expresan que sus jefes son independientes a la toma de decisiones, esto quiere decir que en la mayoría de empresas su líder es el único responsable en cualquier decisión o cualquier movimiento que se deba realizar para el bienestar de la empresa.

¿Se siente satisfecho con las actividades que desempeñan actualmente?

Tabla 20: Satisfacción Laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	107	31%
Casi siempre	27	8%
A veces	198	57%
Casi nunca	18	5%
Nunca		0%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

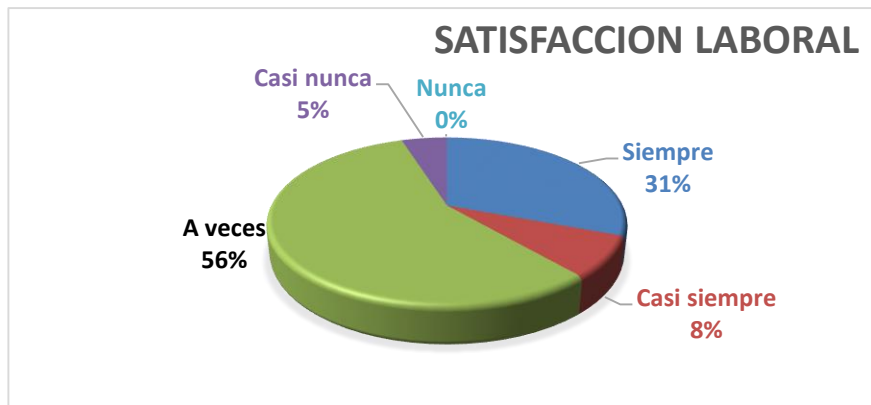


Gráfico 12: Satisfacción Laboral

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Investigación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores de las empresas avícolas de Tungurahua un porcentaje del 56% manifiestan que ellos a veces se sienten satisfechos con cada una de las actividades que realizan dentro de la empresa ya que no todas las actividades son acorde a su agrado, el 31% indican que ellos se sienten siempre a gusto en su lugar de trabajo y satisfechos en las tareas que ellos desempeñan dentro de la empresa, el porcentaje restante no siempre se sienten a gusto o satisfechos de desempeñar las actividades asignadas actualmente.

¿Usted dispone con los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?

Tabla 21: *Satisfacción Laboral*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	140	40%
Casi siempre	39	11%
A veces	171	49%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato



Gráfico 13: *Satisfacción Laboral*

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores un 49% expresaron que a veces disponen con materiales y recursos necesarios al igual que el 40% manifestaron que siempre ellos disponen con los materiales y recursos necesarios, por lo que se concluye que para realizar el trabajo, se necesita variadas herramientas para poder ejecutar con eficiencia su trabajo.

¿Aprecia usted que el trabajo en equipo es indispensable para el buen desarrollo de sus actividades laborales?

Tabla 22: Trabajo en Equipo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	93	27%
Casi siempre	176	50%
A Veces	81	23%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato



Gráfico 14: Trabajo en Equipo

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores de las empresas avícolas de de Tungurahua un 50% consideran que a veces es indispensable el trabajo en equipo, y el 27 % indican que siempre es valioso el trabajo en equipo por lo que en las empresas avícolas a menudo sus labores se realizan por grupos no existe la individualidad, para la ejecución de una buena labor dentro de estas empresas existe la presencia d actividades forzosas fue que es imposible realizar un solo empleado.

¿Qué ambiente de trabajo se desarrolla dentro de la empresa?

Tabla 23: *Autoestima*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Entusiasmo	60	17%
Tenso	26	7%
Estresante	124	35%
Presión	140	40%
Relax		0%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

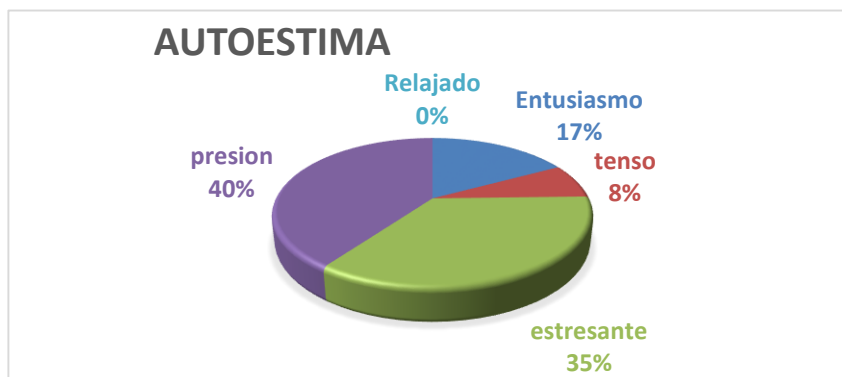


Gráfico 15: *Autoestima*

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores de las empresas avícolas de Tungurahua un 40% de empleados manifestaron que dentro de las empresas avícolas existe un ambiente de presión, del mismo modo el 35% manifestaron que el ambiente de trabajo que ellos perciben es estrés esto se debe a las variadas actividades que se debe realizar dentro de estas empresas, un 17% perciben un ambiente de entusiasmo ya que están ubicados en sitios específicos para la realización de su trabajo el 8% restante expresa que se sienten sometidos a mucha tensión.

¿Cada que tiempo usted recibe capacitación sobre su trabajo?

Tabla 24: *Capacitación*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cada mes	15	4%
Trimestral	17	5%
Semestral	27	8%
Anual	204	58%
Nunca	87	25%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato



Gráfico 16: *Capacitación a los Trabajadores*

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 de empleados de las empresas avícolas un 58% consideran que dentro de su empresa se realizan capacitaciones cada año para mejorar los conocimientos las habilidades para el buen desarrollo de sus actividades laborales el 25 % de empleados expresaron que ellos nunca han recibido capacitaciones ellos solo acatan las ordenes e indicaciones de sus jefes ,y un 17 % reciben capacitaciones semestrales, trimestrales y hasta mensuales esto en el área ejecutiva porque es importante que estén bien capacitados.

¿Aprecia usted que el mejoramiento den el clima organizacional de su empresa podría mejorar su desempeño laboral?

Tabla 25: Clima Organizacional - Desempeño Laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	200	57%
Casi siempre	119	34%
A veces	24	7%
Casi nunca	7	2%
Nunca		0%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

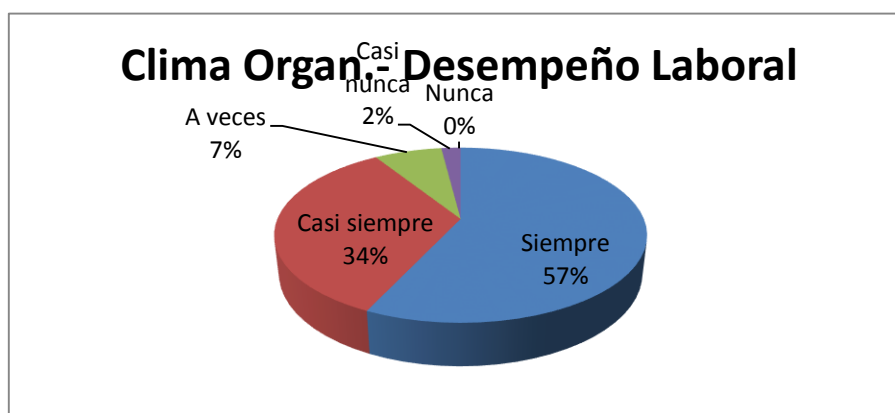


Grafico 17: Clima Organizacional vs. Desempeño Laboral

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores en las empresas avícolas el 57% revela que el mejoramiento en el clima organizacional puede mejorar su desempeño en sus actividades laborales, un 34% opinan que casi siempre mejoraría el desempeño por lo que se concluye que en las empresas es recomendable el estudio del clima organizacional y así proceder al mejoramiento del mismo, para así corregir errores y realizar buenas prácticas empresariales.

¿Considera usted que la empresa debería mejorar su sistema de motivación para elevar el autoestima de los trabajadores?

Tabla 26: Motivación - Autoestima

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	273	78%
Casi siempre	64	18%
A veces	13	4%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

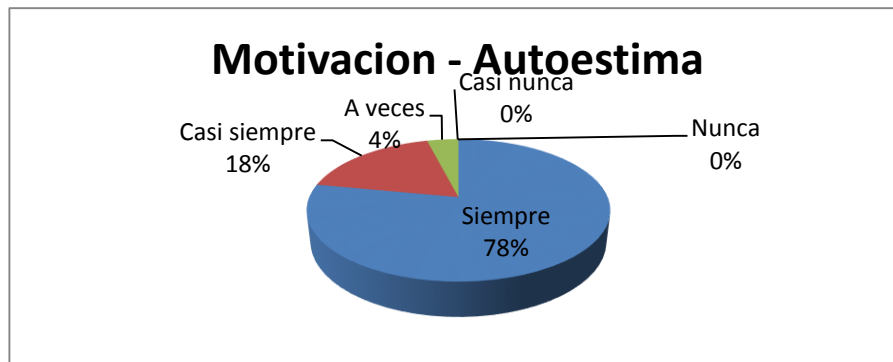


Gráfico 18: Motivación vs Autoestima

Elaborado por: Patricia Guato

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado a 350 trabajadores en las empresas avícolas de Tungurahua un 78% expresaron que la empresa debería mejorar su sistema de motivación para elevar la autoestima de los trabajadores ya que esto beneficiara a la empresa, pues una persona bien motivadas y con un alto autoestima responde con gran eficiencia en su trabajo, un 18% de trabajadores respondieron que en la mayoría de ocasiones se debería mejorar el sistema de motivación y un 4% restante manifestaron que casi siempre es bueno aumentar la motivación en el trabajo para así elevar el autoestima personal de los trabajadores.

4.8 Comprobación de Hipótesis

Hipótesis Estadísticas

Para efectuar la realización de comprobación de hipótesis se ha utilizado la fórmula estadística Chi cuadrado, es una herramienta útil para la comprobación de hipótesis quien correlaciona la distribución observada de los datos con la distribución esperada de los mismos.

“Una hipótesis es una afirmación transitoria que debe ser sometida a prueba. La inferencia estadística es quien plantea procedimientos para la realización de la prueba de hipótesis. Primero manifiesta su formalidad para luego verifica con la evidencia de los datos. Estos datos serán entonces quienes expresaran si una hipótesis es falsa o verdadera”. (Ricardi, 2011, p. 3)

Las preguntas que se utilizaron para medir la variable dependiente e independiente son las siguientes:

1. ¿Sus jefes se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?
2. ¿Se siente satisfecho con las actividades que desempeña actualmente?

Si se verifica la información obtenida a través del trabajo de campo realizado a las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua se procede a realizar el análisis detenido de las preguntas mencionadas anteriormente

Tabla 27: Verificación de hipótesis

TablaN°27:

Información de Preguntas

	4. ¿Sus jefes se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	8. ¿Se siente satisfecho con las actividades que desempeña actualmente?
Siempre	50	107
Casi siempre	30	27
A Veces	65	198
Casi nunca	150	18
Nunca	55	0
total	350	350

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Patricia Guato

ANALISIS DEL CHI CUADRADO

En la presente investigación se plantea la hipótesis de la siguiente manera

H0=El Clima Organizacional y el desempeño laboral NO guardan íntima relación significativa dentro de las empresas del sector avícola de la provincia de Tungurahua.

H1= El clima organizacional SI guarda constante relación en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua.

Nivel de Significancia

El nivel de confianzas seleccionado es el 95% por ende el nivel de significancia para esta investigación será el 5%

Modelo Matemática

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

EN DONDE

X^2 = Chi Cuadrado

O= Frecuencia observada

E= Frecuencia Esperada

Grado de libertad (gl)

Se realiza con (4 filas) y (5 columnas)

$$gl = (\text{filas} - 1) (\text{columnas} - 1)$$

$$gl = (2-1) \quad (5-1)$$

$$gl = (1) \quad (4)$$


$$gl = 4$$

Se ha descubierto que el grado de libertad es 4

DISTRIBUCIÓN X^2 = Chi Cuadrado

DISTRIBUCIÓN DEL CHI CUADRADO

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877



Fuente: Distribución del Chi Cuadrado

Grafico 19: Ji Cuadrado

El resultado de Chi cuadrado encontrado en la tabla es de 9,4877 esto con 4 grados de libertad y con un nivel de confianza de 95 % además se trabajó con un margen de error de 5%.

La siguiente información se realiza de las preguntas 4, 8 con información recogida del estudio de campo realizado anteriormente.

PREGUNTA 4

¿Sus jefes reconoce reconocen y premia los esfuerzos que realizan los trabajadores?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	50	14%
Casi siempre	30	9%
A veces	65	19%
Casi nunca	150	43%
Nunca	55	16%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

PREGUNTA 8

8. Se siente satisfecho con las actividades que desempeñan actualmente?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	107	31%
Casi siempre	27	8%
A veces	198	57%
Casi nunca	18	5%
Nunca	0	0%
Total	350	100%

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Patricia Guato

Frecuencia observada

Tabla 28: Frecuencia Observada

	4. ¿Sus jefes se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal?	8. ¿Se siente satisfecho con las actividades que desempeña actualmente?	Total
Siempre	50	107	157
A veces	30	27	57
Casi siempre	65	198	263
Casi nunca	150	18	168
Nunca	55	0	55
total	350	350	700

Fuente: Frecuencia Observada

Elaborado por: Patricia Guato

El cálculo de la frecuencia observada de cada celda se realiza con la aplicación de la siguiente formula.

$$fe = \frac{(\text{Total de fila}) (\text{Total de Columna})}{N}$$

N= número total de Frecuencias Observadas

Primera columna y Alternativa **Siempre** la frecuencia esperada seria:

$$fe = \frac{(157) (350)}{700} = 78.5$$

Primera columna y Alternativa a **veces** la frecuencia esperada seria:

$$fe = \frac{(57) (350)}{700} = 28.5$$

Primera columna y Alternativa Casi Siempre la frecuencia esperada seria:

$$fe = \frac{(263) (350)}{700} = 131.5$$

Primera columna y Alternativa Casi Nunca la frecuencia esperada seria:

$$fe = \frac{(168) (350)}{700} = 84$$

Primera columna y Alternativa Nunca la frecuencia esperada seria:

$$fe = \frac{(55) (350)}{700} = 27.5$$

Frecuencia Esperada

Tabla 29: Frecuencia Esperada

	4. ¿Sus jefes se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	8. ¿Se siente satisfecho con las actividades que desempeña actualmente?	Total
Siempre	78,5	78,5	157
A veces	28,5	28,5	57
Casi siempre	131,5	131,5	263
Casi nunca	84	84	168
Nunca	27,5	27,5	55
total	350	350	700

Fuente: Frecuencia Esperada

Elaborado por: Patricia Guato

Luego de haber obtenido la frecuencia esperada se procede a la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado:

Con la aplicación de

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Esta fórmula se realiza el cálculo para cada celda, con esto se calcula la diferencia entre la frecuencia observada y la frecuencia esperada, la diferencia obtenida se procede a elevar al cuadrado luego se procederá a dividir entre la frecuencia esperada.

Al finalizar el procedimiento se sumara los resultados y la sumatoria será el valor de Chi Cuadrado.

Proceso para el cálculo del Chi Cuadrado

Tabla 30: *Calculo del Chi cuadrado*

Preguntas	Frecuencia Observada (O)	Frecuencia Esperada(E)	(O-E)	$(O - E)^2$	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$	
Pregunta N°4	Siempre	50	78,5	-28,5	812,25	10,3
	A veces	30	28,5	1,5	2,25	0,1
	Casi siempre	65	131,5	-66,5	4422,25	33,6
	Casi nunca	150	84	66	4356	51,9
	Nunca	55	27,5	27,5	756,25	27,5
PreguntaN°8	Siempre	107	78,5	28,5	812,25	10,3
	A veces	27	28,5	-1,5	2,25	0,1
	Casi siempre	198	131,5	66,5	4422,25	33,6
	Casi nunca	18	84	-66	4356	51,9
	Nunca	0	27,5	-27,5	756,25	27,5
					247	

La solución de χ^2 de los valores observados fueron de **247**

Decisión

chi cuadrado $\chi^2 = 247$

Chic cuadrado χ^2 Tabla de distribución = **9,4877**

Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula esto por ser el valor de ji cuadrado calculado mayor al valor de la tabla de distribución.

Análisis del Chi Cuadrado

En conclusión se observa que mediante el cálculo de Chi cuadrado se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que se expresa de la siguiente manera:

H1= El clima organizacional SI guarda constante relación en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas avícolas de la provincia de Tungurahua.

Por lo que se comprende que en las empresas avícolas, el clima organizacional y el desempeño laboral van de la mano sin dar mayor o menor importancia a una de las dos variables.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Mediante los objetivos planteados al inicio de esta investigación en base a los resultados obtenidos con el desarrollo de cada uno de los capítulos del presente trabajo se ha llegado a identificar las siguientes conclusiones

Mediante la encuesta establecida a los trabajadores de las pequeñas empresas del sector avícola de la provincia de Tungurahua se ha llegado a determinar que el clima organizacional que perciben estos trabajadores depende del nivel de desempeño que muestran al momento de realizar sus actividades diarias, siendo así que el éxito o el fracaso de las organizaciones depende de la percepción que tengan los trabajadores y el nivel de satisfacción y compromiso de los mismos.

Se ha visto que la mayoría de los empleados de estas empresas no siempre son tratados con amabilidad y respeto por parte de sus trabajadores esto puede causar la desmotivación y la falta de satisfacción laboral en la mayoría de ocasiones podría disminuir el autoestima de los trabajadores y bajar su rendimiento en sus labores diarias.

A menudo en las empresas avícolas aplican el liderazgo autocrático, es decir el líder es el único responsable de cada actividad y manejo que realiza la empresa, es el responsable en la toma de decisiones y nunca delega responsabilidades, es así que los trabajadores no tienen poder de opinión ni tampoco capacidad de tomar decisiones.

Existe un gran nivel de desmotivación laboral, esto se debe al escaso reconocimiento y forma de premiar a los trabajadores en respuesta a sus buenas labores.

Se muestra que en las empresas avícolas el trabajo en equipo es indispensable en este porque sus variadas y diversas actividades son de mucho esfuerzo y responsabilidad por ende en la mayoría de labores que realizan dentro de estas empresas se deberían realizar formado equipos de trabajo para así poder desarrollar sus tareas con eficiencia y de forma correcta.

En la mayoría de empresas reciben capacitaciones laborales anualmente, esto con el fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores y poder prevenirlos y prepararlos para cualquier situación que pueda presentar en el momento de realizar su trabajo, es muy beneficioso la capacitación a los trabajadores, porque así ellos pueden adquirir nuevos conocimientos y habilidades para el desarrollo de sus labores.

Es necesario en las empresas avícolas aplique un sistema de motivación para el mejoramiento del clima organizacional con el fin de aumentar el autoestima y el desempeño laboral de los trabajadores

Se concluye que el manejo del clima organizacional de las empresas avícolas es inapropiado, pues se ha determinado que las relaciones entre compañeros no son siempre perfectas siempre existe inconvenientes al momento de tomar decisiones con el grupo, el liderazgo no es adecuado para este tipo de empresas ya que este impide aumentar la motivación y la participación de los trabajadores al momento de cumplir sus tareas diarias.

La poca motivación y la escasa evaluación del desempeño son quienes afectan al desarrollo óptimo de sus funciones pues no se aprecia a los trabajadores que brindan su máximo esfuerzo al realizar sus funciones, del mismo modo no se logra identificar los problemas y falencias del recurso humano que existen dentro de la empresa para ser corregidos y eliminados de forma oportuna.

5.2 RECOMENDACIONES

Se recomienda a los jefes de cada una de las empresas avícolas dar mayor importancia al clima organizacional esto por ser un factor relevante dentro de la empresa, pues dependerá de las percepciones de los trabajadores para el buen desempeño de los mismos y así poder tener éxito en la organización y así poder cumplir con los objetivos.

Se recomienda mejorar su relación con los empleados y tratarlos con mayor amabilidad y respeto posible, ya que de ellos dependen el bienestar y la prosperidad, a la vez los trabajadores son los principales autores para el desarrollo eficiente y el movimiento total de la empresa.

Se recomienda a las empresas avícolas emplear el liderazgo democrático o participativo, porque este tipo de liderazgo busca la participación de su equipo en cada actividad que se realice dentro de la empresa, así los empleados podrán dar su opinión en las decisiones tomadas para el bienestar de la empresa, también el líder tendrá la potestad de delegar funciones con el fin de motivar al empleado y así este podrá sentirse comprometidos con su empresa.

Se recomienda aplicar un sistema de recompensas para los empleados con el fin de fomentar la motivación y aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores, cabe recalcar que un empleado bien motivado mejora su nivel de desempeño, productividad y eficiencia y produce mejores resultados de lo esperado, al aplicar un sistema de recompensas los trabajadores se esforzaran para ser merecedores de la misma.

Se recomienda a las empresas promover y sostener el trabajo en equipo que se ha venido dando dentro de estas organizaciones, por lo que se ha visto que existen mayor beneficio y mayor productividad dentro de estas empresas, a la vez, se atribuirá la motivación y se mejorara los canales de comunicación entre el equipo de trabajo además aumentara la eficiencia en las actividades que deben cumplir con los estándares de calidad propuestos. Esto con el objetivo de facilitar el trabajo y poder fomentar un buen ambiente laboral.

Se recomienda a los señores avicultores de la provincia de Tungurahua muestren mayor interés en sus empleados por lo que es recomendable realizar capacitaciones constantemente y no solo con temas referentes a sus actividades laborales, se debería también dentro de estas capacitaciones mostrar temas sobre su higiene personal durante el trabajo, manipulación y aplicación de fármacos y vacunas, desinfectantes, satirizantes, del mismo modo es importante saber sobre temas como manejo de equipos, temas como la bioseguridad y lo más importante el cuidado de las aves estas son algunos temas de interés que se debería tratar, por esto es recomendable se realice trimestralmente el proceso de capacitaciones a los trabajadores dentro de estas organizaciones.

En cuanto a la motivación se recomienda, aplicar métodos y formas de motivación personal, en la actualidad se ha visto que en la mayor parte el aumento salarial es la forma mejor vista de motivación para los empleados pero en la actualidad es complicado para las empresas aplicar este tipo de motivación, se recomienda aplicar la forma más usual para mantener motivado al personal como es la entrega de incentivos o regalos, es una técnica para poder alcanzar los objetivos y metas con la mayor eficiencia y rapidez, es mejor premiar a los trabajadores por su trabajo bien hecho.

Sobre el clima organizacional de las empresas avícolas se recomienda resaltar el tema con el propósito que los trabajadores comprendan la importancia que tiene el clima organizacional para el buen desarrollo de la empresa, los jefes deben tomar mucho en cuenta que la motivación, la satisfacción, la buena comunicación, y el trabajo en equipo son factores relevantes para el bienestar tanto de los empleados como para la empresa.

A las empresas avícolas se recomienda realizar evaluación del clima organizacional mínimo cada seis meses, los problemas que se ha venido dando sobre carencia de satisfacción y motivación a los trabajadores se ha identificado que la causa es por la falta de evaluación continua de estos factores importantes en el desarrollo de la empresa, además hace falta implementar una metodología que pueda evaluar continuamente el desempeño y el rendimiento laboral con el que cuentan los trabajadores con el fin de identificar al personal que demuestra mayor empeño en la realización de sus actividades y así poder evidenciar su desempeño, para luego conceder su reconocimiento respectivo.

PROPUESTA

Proponer a la empresa Avícola Santa Mónica un instrumento también llamado herramienta de evaluación del clima organizacional para el estudio del desempeño laboral dirigido al recurso humano que labora diariamente dentro de la empresa.

Datos Informativos

Institución beneficiaria: Empresa Avícola Santa Mónica

Dirección: Las Paz Vía a Huambalò Km 5

Ciudad: Pelileo

Provincia: Tungurahua

Beneficiarios: Trabajadores de la empresa Avícola Santa Mónica

Responsable: Patricia Guato

Antecedentes de la Propuesta

La empresa Avícola Santa Mónica no posee un instrumento que permita evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral de sus trabajadores, por lo que propongo una metodología para la evaluación de estos dos factores que permitirán obtener mejor rendimiento y a las ves aumentara el nivel de satisfacción laboral por parte de cada uno de sus colaboradores.

La importancia del estudio del clima organizacional en el desempeño laboral de las empresas avícolas es primordial ya que está enfocado en el recurso humano y permite identificar las percepciones que los trabajadores poseen sobre los factores organizacionales de su institución.

Luego de haber estudiado el clima organizacional y el desempeño laboral de las pequeñas empresas avícolas descubrimos que, es escaso el estudio de estos factores importantes para la empresa, cabe recalcar que el estudio del clima organizacional y el desempeño

laboral es fundamental para que la empresa mejore su situación y a la vez aumente el nivel de motivación del personal.

La presente propuesta ayudara a los empleados a aumentar su eficiencia en sus actividades laborales, aumentara la satisfacción y lo más importante se sentirán identificados con la empresa, también será de mucha ayuda para que los propietarios consideren las opiniones de sus colaboradores para la toma de decisiones lo que producirá motivación en el área de trabajo.

Los colaboradores estarán debidamente capacitados para el inicio del proceso de evaluación del clima organizacional luego de esto se podrá logra mejores resultados en el desempeño laboral de los mismos. Finalmente se lograra persuadir a las autoridades, y el interés de los empleados para entregar servicios eficientes y a la ves eficaces, ya que esto también es fundamental para el incremento dela satisfacción de los empleados los mismos serán motivados e incentivados y por consiguiente se lograra elevar el autoestima.

Así mismo se conseguirá mejorar los canales de una estrecha comunicación entre el equipo de trabajo esto con el objeto de hacer comprender todos los la estructura con que cuenta la empresa como es la misión, la visión, los objetivos y las metas además los procesos que se van implementando para que así tengan claro todos los colaboradores el conocimiento de hacia dónde va la empresa y sobre lo que realmente quiere alcanzar de esta manera se lograra obtener grandes resultados e incrementar el rendimiento en la empresa Avícola Santa Mónica.

Justificación

Esta propuesta tiene la finalidad de mostrar la herramienta esencial para la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral que permita estudiar con exactitud las percepciones que tienen sus empleados, así mismo proponer una herramienta que nos permitan identificar el nivel de desempeño con que realizan cada una de las actividades encomendadas.

En la empresa Avícola Santa Mónica es necesario aplicar la propuesta esto porque es evidente la necesidad de evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral de sus trabajadores para luego considerar mejorar el clima organizacional como una alternativa de gestión que pueda ayudar al desarrollo eficiente del recurso humano.

Hacer referencia con el proceso de mejorar el clima organizacional de la empresa es considerable porque aparecen condiciones básicas los cuales permiten el desarrollo armonioso entre empleados y la empresa el cual permitirá convertirse en una empresa que intercambie pensamientos mutuos con sus jefes y colaboradores o viceversa.

El beneficio que conseguirá la empresa al aplicar el presente método de evaluación será: definir y analizar el estado de satisfacción laboral de los trabajadores esto con el fin de identificar aspectos que pueden retrasar con el éxito de los resultados esperados, determinar el origen de problemas que pueden presentarse y traer resultados desastrosos, evaluar el nivel de motivación con el que cuenta sus empleados al realizar las diferentes actividades dentro de la empresa, identificar el grado de autoestima con el que trabaja sus empleados, también se podrá mejorar las vías de comunicación el resultado de esto será obtener mejores beneficios económicos al desafiar a sus trabajadores a realizar de mejor manera sus labores diarias dentro de la empresa.

El resultado para la empresa se hará presente un impacto socio- económico y para los empleados se hará presente un impacto psicológico.

La aplicación del instrumento de evaluación del clima organizacional, es considerada como una herramienta eficaz con el único objeto de mejorar el desempeño de los trabajadores.

Para iniciar una indagación sobre el clima organizacional fundamentada en lo mencionado, es importante definir que una organización está determinada por un grupo de variables. Alcantar, (2012, p. 12) Calificadas por las personas, que están determinando el clima organizacional e intervienen en el comportamiento de los miembros del grupo de trabajo.

Objetivo

Facilitar una herramienta de medición y evaluación que encamine y promueva el desarrollo del estudio del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Avícola Santa Mónica de la provincia de Tungurahua cantón Pelileo.

Análisis de Factibilidad

El presente trabajo se podrá realizarlo de manera eficiente ya que se cuenta con el apoyo de la empresa Avícola Santa Mónica, misma que nos ayudara con la información necesaria para el procedimiento de realización de la presente propuesta. Por lo tanto, se puede sostener que el presente proyecto de investigación es factible ya que muestra gran interés y relevancia, al contar con los recursos indispensables con el tiempo, dedicación, y facilidad de información para proceder a la aplicación correcta, el cual ayudara a conseguir mejores resultados en el desempeño laboral a la vez se alcanzar mayor eficiencia empresarial.

Mediante los resultados obtenidos de la presente investigación realizada muestran que las empresas del sector avícola carecen con una metodología de evaluación del clima organizacional adecuado para la medición del clima y el desempeño laboral, esto afecta tanto a los empleados como a la misma empresa donde la productividad laboral es la más afectada, la causa es por eso que estas empresas dejan de lado la importancia que tiene u recurso humano siendo el más importante para el buen desarrollo empresarial.

En la empresa Avícola Santa Mónica se pretende implementar una metodología de evaluación del clima organizacional que asegure el buen desempeño de cada trabajador beneficiando de tal forma al cumplimiento de las metas y objetivos que tenga la empresa. A la vez produciendo una sensación positiva para los empleados con el fin de motivar y poder aumentar la autoestima de los mismos también podremos mejorar los canales de comunicación y elevar su nivel satisfacción laboral dentro de la empresa, además de

producir una sensación positiva podremos lograr que los empleados se identifiquen con la empresa.

Factibilidad política

Esta factibilidad pretende que el sistema o los proyectos propuestos acatan los acuerdos, convenios, y los reglamentos internos de tipo empresarial, sindical, religioso, cultural o algún otro relacionado con tema de proyecto. (Perez, 2015)

Factibilidad económica financiera

Se cuenta con la factibilidad y el apoyo de los propietarios de la empresa, quienes consideran la importancia del recurso humano con el que cuentan ya que esto será beneficioso y a la vez optara por mantener un buen bienestar laboral, el propietario está dispuesto a colaborar con el pago que esta capacitación implica.

Factibilidad Organizacional

La factibilidad organizacional es importante ya que se cuenta favorablemente para la ejecución de propuestas , dentro de la empresa Avícola Santa Mónica contando con una distribución definida por medio de un organigrama estructural donde nos indicara los diferentes lugares de trabajo con que cuenta la empresa.

Factibilidad Legal

La presente propuesta cuenta con la factibilidad legal, esto por no violar ninguna ley, norma o estatuto dentro del país, no afecta ya sea directa o indirectamente de ninguna índole.

Fundamentación Científica y Técnica

Hoy en día existen empresas que carecen con instrumentos para el proceso de medición del clima organizacional, pues se ha concluido que las empresas del sector avícola consideran que no es importante este estudio, y no aporta a su gestión y a sus resultados esperados, pues desconocen que el clima organizacional puede ser un vínculo o a la vez

un obstáculo para el buen desempeño de las empresas puede convertirse en un factor que influye principalmente en el comportamiento de sus colaboradores, su medición proporciona instrumentos para que orienten cada uno de los esfuerzos hacia los aspectos que contribuye diariamente en la productividad de la organización o a la vez en el área de trabajo que realizan dentro de la misma.

La medición del clima organizacional se puede realizar aplicando un instrumento a los trabajadores de la empresa, el instrumento más utilizado por la mayoría de empresas es la encuesta, a pesar de existir diferentes instrumentos de medición. Es importante tener en claro que es lo que se busca conocer sobre el clima organizacional y luego aplicar el instrumento de medición

Para evitar la presencia de dificultades es importante plantear en la encuesta preguntas claras que permitan identificarse con el tema en cuestión. El clima organizacional hace siempre referencia hacia las percepciones adquiridas por sus trabajadores en cuanto a su lugar de trabajo, la motivación, la satisfacción, la comunicación, el trabajo en equipo el liderazgo, etc.

En su estudio Burnet, (2011) indica que la presencia de las variables de clima organizacional se determina como soporte determinante de los sistemas de calidad; el clima organizacional es el reflejo de los valores culturales de la organización que está combinado de múltiples variables dentro de las que se menciona como liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación, capacitación condiciones de trabajo, toma de decisiones, el autoestima, etc. (p. 33)

Además se concluye que el desempeño laboral está influenciado por el clima organizacional y es posible descubrir las insuficiencias en la orientación hacia la calidad a través de variables como trabajo en equipo, el liderazgo, toma de decisiones, sistema de remuneración, motivación, comunicación y capacitación.

Según Stoner & Gilbert,(2013) la evaluación del desempeño es: “el desarrollo continuo de proporcionar a los empleados información sobre la eficacia en que se está realizando su trabajo en la organización”

Luevano, (2017) expresa que para ejecutar la realizaciones diagnósticas del clima organizacional lo más objetivo posible es respaldar la autonomía entre el investigador y el objeto en estudio. Otro aspecto que se debe tomar en cuenta es realizar las encuestas con anonimato para así poder asegurar que la respuesta tendrá mayor sinceridad posible.

Es importante dar retroalimentación a los trabajadores sobre los resultados obtenidos sobre la encuesta aplicada y mostrar las vías de mejora con el objetivo de cambiar la percepción que los trabajadores tienen actualmente.

Métodos y Materiales

El lugar donde se propone la elaboración de la presente propuesta es la empresa Avícola Santa Mónica esto con el apoyo incondicional del propietario de la empresa. El objeto de la investigación se considera al total de trabajadores que laboran dentro de esta empresa. Para la obtención de resultados óptimos de la investigación se aplicara un cuestionario de 25 preguntas, estas preguntas están diseñadas con una herramienta más utilizada por la mayoría de investigadores cuando su propósito es evaluar las opiniones y actitudes de su personal. Esta es la escala de Likert o también llamada escala de medición esta escala sirve para conocer y medir el grado de satisfacción y conformidad de una o varias personas en la empresa. Las respuestas obtenidas pueden ser medidas en diferentes niveles de medición.

El formato y valoración que se ha tomado en cuenta para la propuesta es:

Tabla 31: Medidas de Valoración

Totalmente de Acuerdo (4)	De acuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
--------------------------------------	---------------------------	------------------------------	---

Fuente: Escala de Likert

Elaborado por: Patricia Guato

El cuestionario permitirá conocer las percepciones de los trabajadores sobre el cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los mismos, cabe recalcar también que este instrumento facilitara la obtención de un perfil de diagnóstico del clima organizacional de la empresa.

Instrumento

El instrumento que se utiliza para la recolección de información es una encuesta que se toma como método de evaluación para el clima organizacional y se aplica una ficha de evaluación para evaluar el desempeño laboral.

La metodología de evaluación tanto del clima organizacional como el desempeño laboral se propone a la empresa Avícola Santa Mónica y es de una referencia a la aplicación a las demás empresas avícolas que lo consideren.

Desarrollo del cuestionario del Clima Organizacional

Criterios para llevar a cabo la aplicación del instrumento de investigación

El presente instrumento (cuestionario) tiene como objetivo realizar la medición del estudio del clima organizacional en el desempeño laboral.

Tener en cuenta que en valiosa su opinión ya que servirá para mejorar la gestión de su empresa avícola.

- Antes de proceder a responder, tener muy en cuenta lo siguiente:
- El cuestionario es anónimo y confidencial
- Es importante que sus respuestas sean respondidas de manera honesta y franca.
- Llenar el cuestionario con un esfero negro no llenar con lápiz o cualquier objeto borrrable.
- Tenga en cuenta que tiene una sola respuesta por cada pregunta.
- Debe ser respondida todas las preguntas.
- La información será recolectada y analizada por el personal autorizado para evaluar el clima organizacional de la empresa

Tabla 32: Distribución del Cuestionario

Distribución del cuestionario

Liderazgo	1,2,6
Motivación	16,25,12
Comunicación	3,17,21
Trabajo en Equipo	4,5,15
Autoestima	9,24,19
Capacitación al Personal	7,14,18
Recompensas	22,23
Toma de decisiones	20,8
Satisfacción laboral	10,11,13

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Patricia Guato

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



Tipo de contrato: Planta: **Ocasional** _____

Antigüedad.....

Puesto

Sexo: femenino..... **Masculino**.....

Objetivo evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Avícola Santa Mónica, con el fin de tomar acciones para mejorar el ambiente de trabajo y aumentar el grado de desempeño de los trabajadores.

	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas?				
2	¿Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe?				
3	¿La mayoría de trabajadores conocen bien la misión, la visión, los valores, objetivos y metas de la empresa?				
4	¿Existe integración y cooperación entre los compañeros de trabajo?				
5	¿Su jefe fortalece la confianza entre el equipo de trabajo?				
6	¿Mi jefe le comunica cuando debo mejorar mi trabajo?				
7	¿Recibe la capacitación apropiada y a tiempo para así alcanzar las nuevas demandas de trabajo que se presenten en la empresa?				

8	¿En esta empresa se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su trabajo?				
9	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?				
10	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?				
11	¿Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo?				
12	¿Recibo mi pago a tiempo?				
13	¿Me siento satisfecho con los beneficios que recibo?				
14	¿Considero que necesito capacitación en áreas de mi propio interés y forman parte de mi desarrollo?				
15	¿Los problemas que surgen en el equipo de trabajo se resuelven de manera constructiva para encontrar una solución?				
16	¿Me siento comprometido para alcanzar las metas?				
17	¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?				
18	¿Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar las acciones en el trabajo?				

19	¿Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas?				
20	¿En mi empresa participo en la toma de decisiones?				
21	¿Presto atención a los comunicados que emite mi jefe?				
22	¿Existe reconocimiento de los trabajos bien realizados por parte de mi jefe?				
23	¿Mi salario es adecuado en función al trabajo que realizo?				
24	¿Mi superior me motiva con mi trabajo de manera a que yo considere mejor?				
25	¿En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores?				

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Tipo de contrato: **Planta:**

Ocasional _____



Antigüedad.....

Puesto

Sexo: **femenino**..... **Masculino**.....

Ítems	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
COMUNICACIÓN				
Aporto para mejorar la comunicación en el trabajo y que esta sea eficiente para todos mis compañeros				
NECESIDADES DE MOTIVACIÓN				
Existe motivación y satisfacción en las necesidades de los trabajadores y de la empresa donde laboro				
OBJETIVOS Y ROLES				
Mis funciones ayudan al cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa				
INTEGRACION Y COLABORACIÓN				
Me siento a gusto en mi área de trabajo				
Brindo y recibo ayuda de mis compañeros en mi trabajo				
INNOVACIÓN Y CAMBIO				
Propongo a mi jefe nuevas ideas para mejorar mi trabajo				
Condiciones en el trabajo				
Las condiciones higiénicas en mi trabajo son buenas				
ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO				
Existe una buena distribución del personal en la empresa				

PRODUCTIVIDAD CALIDAD Y RESULTADOS				
Realizo mi trabajo con efectividad con el fin de ser productivo para obtener buenos resultados en mi trabajo				
SATISFACCIÓN LABORAL				
Me siento feliz de pertenecer a esta empresa				
AUTOEVALUACIÓN				
Soy una persona productiva				

Comentarios y Sugerencias

.....
.....
.....

Análisis de Resultados

Para analizar los resultados obtenidos a través de la recolección de información, se realiza el siguiente diagnostico

CLIMA ORGANIZACIONAL	PORCENTAJE	MEDIDAS TOMADAS
Clima bueno	90% - 100%	Se requiere ligeras correcciones
Clima regular	80% - 89%	Se requiere varias correcciones
Clima malo o inferior	60% - 79%	Dar un cambio total
Nivel aceptable	90% - 100%	
Nivel no aceptable	50%	

Realizado por: Patricia Guato

BIBLIOGRAFÍA

Agrocalidad. (2014). Obtenido de <http://www.agrocalidad.gob.ec/mision-valores/>

Ahmed, N. K. (2012). *A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks*. *Asian Social Science*,.

Aillon, A. (2015). *Propuesta e implementacion de una proyecto comunitario que se dedicara a la crianza, produccion y comercializacion avicola*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Alas, L. (2013). *Motivacion para el buen desempeñio del trabajo*. Mexico : Mc Graw Hill.

Alcantar, E. (2012). Medicon del Clima Organizacional para asegurar la efectividad del sisitema de gestion de calidad. *Revista Internacional de Administracion y Finanzas*, 3-12.

Alelú, M., Cantín, S., & López, N. (2015). *Estudio de Encuestas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de Métodos de Investigación.

Alina, S. P., Julia, G. M., & Cabrera, L. P. (2015). Enfoque Sistemico del Clima Organizacional: y su aplicacion en la Salud Publica. *Revista Cubana Salud publica*, 115 - 129.

AmericaLatina, & sitioavicola. (10 de 02 de 2016). *El sitio Avicola*. Obtenido de sector avicola Latinoamericano:

<http://www.elsitioavicola.com/articles/2866/tendencias-avacolas-mundiales-2016-amarica-representa-el-44-por-ciento-de-la-produccian-mundial-de-pollo/>

Andrade, H. (2011). *Atraccion, Desarrollo y retencion del talento*. Estados Unidos: www.palibrio.com. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=N1uYCtEh7vYC&pg=PA108&dq=factores+de+desempe%C3%B1o+laboral+desde+2011&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEw>

iy9qGO143TAhWM7SYKHd2LafQQ6AEIGDAA#v=onepage&q=factores%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral%20desde%202011&f=false

Arizavaleta, E. V. (2011). *Evaluación Sistémica del desempeño empresarial en la era digital*. Colombia: www.ecoediciones.com.

Baguer, A. (2009). *Dirección del Personal*. México: Díaz de Santos.

Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales, Volume 31*, 8–19.

Burnet, L. (2011). *Clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Bustamante-Ubillaa, M. A., & Maza, M. L. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta Complejidad en Chile.

(<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583>, Ed.) *Estudios gerenciales*, 434.

Cardenas, A. &. (2011). Modelo de Intervención en Clima Organizacional. International. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/>

Censo Avícola Ecuatoriano. (2014). *Índice de tablas de salida del Censo Avícola Ecuatoriano*. Obtenido de

<http://simce.ambiente.gob.ec/sites/default/files/documentos/anny/Tabla%20de%20Salida%20de%20Censos%20Av%3ADcolas%20Ecuatorianos.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: McGraw-Hill.

CONAVE. (2017). *El sector avícola en Ecuador, en crecimiento*. Vuito: Revista Ekos.

Curphy, H. G. (2007). *Liderazgo. Como Aprovechar las lecciones de la experiencia*. México: Mc Graw - Hill Interamericana .

D. F., & Ramirez, D. B. (2015). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicación para el cambio Organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 152 - 164.

Delgado, G. M., & Alvarado, D. G. (2010). *Metodo de Investigacion*. Mexico: Pearsoneducacion.

Dr. Alina María Segredo Pérez, D. J. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*.

El Agro . (2015). Guayaquil sede del congreso latinoamericano Avícola 2015. *El Agro*, 68.

Escobar, L. (2016). *La Determinación de costos de producción y la Rentabilidad de la Avícola Santa Elenita de la ciudad de Ambato durante el año 2014*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Ezquerria, J. A. (2014). *Liderazgi y Comunicacion*. Universidad de Catambria. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MYZPBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=liderazgo&ots=Vw66Hulrau&sig=FFKzbcpFa6y8Dlv6GdLwUtQfuk8#v=onepage&q=liderazgo&f=false>

Fuentes, J. M., Camara, S. B., Maquiera, J. M., & otros, &. (2011). *Administracion de Empreas; Un Enfoque Teiorico Practico* . España: Pearson.

Gareth R. Jones, J. M. (2007). *Administracion Contemporanea*. Mexico: McGRAW-HILL./INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE.C.V.

Garzon, I. (2013). *Rentabilidad de la avicultura no satisface a los productores* . Recista Mayz y Soya .

Garzón, I. M. (2013). *Rentabilidad de la aviultura no satisface a los productores* . Revista tecnica Maiz y Soya .

Gomez, M., & Rodriguez, S. M. (2013). Investigacion Diagnostica cursos hibridos, Investigacion Cientifica y Tecnologica. *E:G:E*, 66-79. Obtenido de <https://repositorio.itesm.mx/ortec/bitstream/11285/579451/1/Investigacion+diagnostica.+Curso+hibrido.pdf>

Gonzales, L. N. (2017). *Chek list para el diagnostico empresarial* . Barcelona-España: Profit Editorial I; L.

González, H., & Macías, A. (2016). Vulnerabilidad alimentaria y política agroalimentaria en México. *Saberes y razones*.

Grace Ksiezna, M. (2015). *Etica Empresarial y el Desmpño Laboral en Organizaciones de Alata Tecnologia*. Mexico. Obtenido de Obtenido de <http://myslide.es/documents/etica-empresarial-y-el-desempeno-laboral.html>

Griffin, R. W. (2011). *Administracion*. Mexico: Cengage Learning. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=BquP2eK1J_0C&pg=PA527&dq=sistemas+de+recompensas+%7D&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjaoe3nsqnUAhUI_IMKHQ7WA3kQ6AEINDAD#v=onepage&q=sistemas%20de%20recompensas%20%7D&f=false

Hellriegel, & woodman, S. &. (2011). *Comportamiento Organizacional* (8va ed.). Mexico: Internacional Thomsom.

Herrera, J. E. (2012). *Gestion Estrategica Organizacional*. Bogota: Ecoe Ediciones.

Herrera, J. E. (2012). *Gestion Estrategica Organizacional*. Colombia: Ecoe Eiciones.

Huamani, N. (2015). *El desempeño laboral del personal de conducción de trenes*. Lima: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

INEC. (2013). *Encuesta Superficie de Producción Agropecuaria*. Quito : Instituto Nacional de Estadísticas y Censos .

Isabel Pérez de Maldonado, M. M. (2015). *Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional*. *Upel.rdu.v*.

Ivancevich, G., & Konopaske, D. (2011). *Organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.

Juares, J. L., & Morales, J. R. (2016). *diagnostico en el clima organizacional*. 12.

Judge, S., & Robbins., T. (2013). *Comportamiento Organizacional (Decimoquinta ed.)*. Mexico: Pearson.

konopaske., G. I. (2011). *Organizaciones comportamiento, estructura y procesos* . mexico. D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DEC. V.

La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. (2011). *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 33, 1.

likert. (2014).

Lopez, M. A. (2011). *Mujeres y liderazgo una nueva forma de dirigir*. valencia: UNIVERSITAT DE VALENCIA. SERVEI DE PUBLICACIONS.

Loya, S. F. (2011). *El comportamiento Organizacional*. Mexico: Trillas.

Lozada, O. &. (2009). *Plan de manejo ambiental para la Empresa LP Marcelo Pacheco Cia. Ltda.(Avícola La Pradera)*. Quito: Universidad de las fuerzas armadas ESPE.

- Ludewig, C. (2014). *Universo y Muestra*. Mexico. Obtenido de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/muestreo.pdf>
- Luevano, J. A. (2017). Metodo para evaluar el clima organizacional . *Revista digital FCE UNLP*, 41.
- Macey, S. E. (2011). Clima organizacional . *Revipost "revistas de Posgrado* , 12.
- MAGAP. (2016). *Censo Avicola Ecuatoriano*. Ambat.
- Mansilla, D. R. (2011). *Diagnostico Organizacional*. Mexico: Alfa Omega Grupo Editorial, S:A de C.V.
- Maquieira, S. P. (octubre de 2016). *El liderazgo transformador en la gestio de la calidad*. Obtenido de El taller Digital.com:
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/63628/1/tesis_portela_maquieira.pdf
- Martinez, A. M. (S/F). *Diagnostico empresaria, un enfoque para el analisis financiero integral*. Bogota: ECOE Ediciones .
- Mendez Alvarez, C. E. (8 de 4 de 2009). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*. Obtenido de google academico : <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Méndez, S., Contreras, R., & Hernandez, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 229-257.
- Moorhead, G. (2010). *comportamiento organizacional, gestion de personas y organizaciones* . mexico : Cengage Learning.
- Morán-Barrios, J. (2015). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas . *Educacion Medica*.

- Munch, I. (2011). *liderazgo y direccion*. Mexico: Trillas.
- Nuñez, M. (2011). *analisis de proceso de produccion y su incidencia en la rentabilidad granja avicola*. Ambato.
- Olea, N. B. (09 de 05 de 2014). *Capacitacion y Desarrollo al Personal*. Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/la-capacitacion-y-el-desarrollo-del-personal/>
- Orellana, I. J. (2007). *El gremio avicola nacional sus acciones*. Quito-ecuador: corporacion nacional de avicultores del ecuador.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2014). *Revision del desarrollo avicola*.
- P.Robbins, S., & Gudge, T. A. (2011). *Comportamiento Organizacional " Decimotercera Edicion "*. Mexico: Pearson Educacion.
- Palaci , F. J. (2014). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Paspuel Benavidez, L. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral*. Quito: Univesridad Central del Ecuador .
- Paule-Hernández, Y., & Maria, C.-S. R. (2011). ESTUDIO Diagnostico el clima laboral en las empresas de sueros y productos hermoderivados. *Revistaii@ind.cujae.edu.cu*, 78. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433575011>
- Pedraja-Rejas, L., & otros, E. R.-P. (2009). Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la. *Revista chilena de ingeniería*, vol. 17 N° 1, 2009, pp. 21-26, 21-26.
- Pedraza, E. A., & Mayrene, C. G. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XVI, No. 3, 2010, 496.

- Peña, M. D. (2013). Relación de Factores en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, 115 -128.
- Peralta, S. (2011). *Liderazgo: Revision Teorica, Voluntariado y Liderazgo*. Madrid España.
- Pérez, A. M. (2011). Clima organizacional en la gestión del cambio para el DESARROLLO DE LA ORGANIZACION. *Revista Cubana de Salud Pública*.
- Perez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana*.
- Perez, A. M., & Rojas, P. A. (2011). Clima organizacional en la gestión del coordinador. *Revista Cubana de Salud Publica*, 257.
- Perez, D. A. (2015). Estudios organizacionales como programa de investigacion. *Universidad Autonima del Estado de Morelos (Mexico)*, 110.
- Perez, J., & Arango, P. U. (2011). Capacitacion atraves de algunas teorias de aprendizaje y su inplencia en la gestione de la empresa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 11.
- Pliego, f. J. (2011). *Diccionario Estadistico Economico y Empresarial*. Madrid - España: ECOBook .
- Prado, J. F. (2014). *Clima y Ambiente Organizacional, Trsbajo, Salud y Factores*. Mexico: El Manual Moderno .
- Quintana, L. F., Ramírez, J. A., & Lopera, G. I. (2016). Proceso de Internacionalización en la Empresa . *ESPACIOS*, 11.
- Rahimic, Z. (2013). *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina*.
- Revista Lideres. (2016). Sector Avicola. *Revista Lideres*.

- Ricardi, F. Q. (2011). Estadística Aplicada a la Investigación. *Med Wave*, 1 - 3.
- Rivera, S. V. (2011). *Diagnóstico e la Empresa* (Primera ed.). México: Trillas.
- Rodríguez, S. H., & Martínez, A. P. (2012). *Fundamentos de gestión Empresarial*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores .
- Romagnoli, S. (2015). Diagnóstico Empresarial. *Fruticultura & Diversificación*, 9 . Obtenido de <http://www.biblioteca.org.ar/libros/210502.pdf>
- Sampieri, R. H., & Lucio, C. F. (2010). *Metodología de la Investigación* . México: McGraw - Hill Companies .
- Sanchez, E. F. (2010). Administración de empresas: un enfoque disciplinar. Madrid: Praninfo.
- Santa Eulalia, J. y. (2012). Clima organizacional en instituciones de Salud. *Revista Medica Electronica*, 434.
- Segredo, A. (2011). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 256. Obtenido de <http://scielo.sld.cu>
- Sir Salas, D. C., Díaz Hernández, M., & Pérez Hoz, L. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación*, 612.
- Stoner, J., & Gilbert, E. F. (2013). *Administración*. México: Person.
- Tovar, R. A. (2012). *Habilidades Gerenciales, Desarrollo de destrezas, competencias y actitudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Ubilluz, D. O., Rodríguez, D. E., & Corcuera, D. M. (2009). Metodología para el Estudio del Clima Laboral. *RM N° 623-2008/MINSA*, 29.

Vaca, C. A., Vaca, L. O., & Quinteros., J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. 7 - 8.

Valdivia, G. (2014). *Sociedad Medica de Santiago de Chile*. Santiago de Chile: Universidad Catolica de Chile. Obtenido de Enfoque descriptivo y experimental.

Vivanci, B. R. (2015). *Evaluacion del clima organizacional en el desempeño laboral en las sub gerencias de transporte*. Peru. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/228/18-2015-EPAE-Rivera%20Vivanco-Evaluacion%20del%20clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20al%20sub%20gerencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yachay. (2017). *Fedavie y yachay ep impulsan proyectos para fortalecer el sector avicola*. Quito.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Objetivo

Investigar cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral en las empresas del sector avícola de la provincia de Tungurahua.

Instrucciones:

Deberá marcar una sola opción por cada una de las preguntas.

Rogamos dar su respuesta con la mayor transparencia y honestidad a cada una de las preguntas del cuestionario.

Edad ()

Genero

Masculino ()

Femenino ()

¿Recibe un trato respetuoso y amable por parte de su jefe?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Qué tipo de liderazgo se emplea con frecuencia en esta empresa?

Laissez faire o liderazgo delegativo. ()

Autocrático. ()

Democrático ()

Autoritario ()

Transaccional ()

¿Existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Sus jefes se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Su jefe reconoce y premia los esfuerzos que realizan los trabajadores?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Qué clase de incentivos le gustaría obtener el momento de cumplir con sus buenas labores?

Económicos ()

Elogios ()

Reconocimientos públicos ()

Horarios flexibles ()

Regalos ()

¿Su jefe consulta las diferentes opiniones y sugerencias de los trabajadores al momento de tomar decisiones importantes para la empresa?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Se siente satisfecho con las actividades que desempeña actualmente

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Usted dispone con los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Aprecia usted que el trabajo en equipo es indispensable para el buen desarrollo de sus actividades laborales?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Qué ambiente de trabajo se desarrolla dentro de la empresa?

Entusiasmo ()

Tenso ()

Estresante ()

Presión ()

Relajado ()

¿Cada que tiempo usted recibe capacitaciones sobre su trabajo?

Cada mes ()

Trimestralmente ()

Semestralmente ()

Anual mente ()

Ninguno ()

¿Aprecia usted que un mejoramiento en el clima organizacional de su empresa podría mejorar su desempeño laboral?

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

¿Considera usted que la empresa debería mejorar su sistema de motivación para elevar el autoestima de los trabajadores?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()



EMPRESAS AVÍCOLAS INVOLUCRADAS EN LA INVESTIGACIÓN

Base de datos de Agro calidad Provincia de Tungurahua

1	A	B	C	D	E	F	G
	# REGISTRO SIZE AGROCALIDAD	NOMBRE GRANJA	PROPIETARIO	LOCALIZACION			
2				PROVINCIA	CANTON	PARROQUIA	
3	18-GA-0000122	AVIGAR JR.	GUILLERMO RAMIRO GARZON	TUNGURAHUA	PELILEO	COTALO	
4	18-GA-0000187	AVICOLA SANDRITA JR	WASHINTONG FABIAN MORALES ARELLANO	TUNGURAHUA	PELILEO	COTALO	
5	18-GA-0000201	AVICOLA PAMPA DORADA	DIANA GISELA GARZON RAMOS	TUNGURAHUA	PELILEO	COTALO	avicolapampadorada@hotmail.com
6	18-GA-0000191	AVICOLA CECILITA "I"	LUIS ALFONSO SANCHEZ VACA	TUNGURAHUA	MOCHA	MOCHA	
7	18-GA-0000202	AVICOLA GARZON	RAMIRO EUCLIDES GARZON OÑATE	TUNGURAHUA	PELILEO	COTALO	avicolagarzon@gmail.com
8	18-GA-0000205	AVICOLA BILBAO	DAVID ELIAS ROSERO RODRIGUEZ	TUNGURAHUA	PELILEO	COTALO	drodriguez@yahoo.com
9	18-GA-0000213	AVÍCOLA "LOS ANDES"	JOSE JAVIER MAYORGA GORDON	TUNGURAHUA	PATATE	LOS ANDES	avicolalosandes@yahoo.com
10	18-GA-0000247	AVICOLA EL PORVENIR	CARLOS GUILLERMO GAVILANES MEJIA	TUNGURAHUA	AMBATO	ATAHUALPA	
11	18-GA-0000248	AVICOLA SAN FRANCISCO I,II, III	JOB MOISES IZURIETA QUIROGA	TUNGURAHUA	AMBATO	CUNCHIBAMBA	avicolasanfrancisco1@hotmail.com
11	18-GA-0000251	AVICOLA SANCHEZ EDDISON	EDISSON FABIAN SANCHEZ SANCHEZ	TUNGURAHUA	PELILEO	COTALO	avicolasanchezedisson@hotmail.com
12	18-GA-0000262	AVICOLA "PATATE"	SALOMON IVAN CHAVEZ ZUÑIGA	TUNGURAHUA	PATATE	PATATE	avicolapatate@hotmail.com
13	18-GA-0000263	AVICOLA "GUADALUPE"	SALOMON IVAN CHAVEZ ZUÑIGA	TUNGURAHUA	PELILEO	PELILEO	avicolaguadalupe@hotmail.com
14	18-GA-0000449	AVICOLA "YEMA SOL"	CEPEDA COELLO WILLIAM MAURICIO	TUNGURAHUA	PELILEO	PELILEO	
15	18-GA-0000744	AVICOLA "HUEVOS BIO PRODUCCION"	EDISSON JAVIER GARZON GARZON	TUNGURAHUA	AMBATO	ATAHUALPA	
17	18-GA-0000854	AVICOLA "SAN JUAN"	JUAN CARLOS FREIRE COBA	TUNGURAHUA	MOCHA	MOCHA	
18	18-GA-0000813	AVICOLA "SANTA MONICA LA PAZ"	CÉSAR ENRIQUE LLERENA SANCHEZ	TUNGURAHUA	PELILEO	PELILEO	
19	18-GA-0000751	AVICOLA GUADALUPE S.A.	MARCELO CARLO MAGNO LLERENA MARTINEZ	TUNGURAHUA	PELILEO	PELILEO	
20	18-GA-0000901	AVICOLA "LOS ANDES"	AIDA DEL ROCIO ALTAMIRANO ALTAMIRANO	TUNGURAHUA	AMBATO	A.MARTINEZ	
21	18-GA-0000948	AVICOLA PEREZ I,II,III	NELSON GUALBERTO PEREZ LOZADA	TUNGURAHUA	AMBATO	AGUSTO N. MARTINEZ	avicolaperez@yahoo.es
22	18-GA-0000967	AVISAN 1,2	ELOY SOLANO SANCHEZ HERRERA	TUNGURAHUA	PELILEO	COTALO	avicola_sanchez@hotmail.com
23	18-GA-0001068	AVICOLA LAS VIÑAS JR	GUERRERO HERRERA JUAN ENRIQUE	TUNGURAHUA	AMBATO	PICAIGUA	raquelfreire14@hotmail.com



Pelileo, 18 de enero del 2017

Señor
Dr.
PATRICIO CARVAJAL
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Presente

De mis consideraciones:

Yo, Sr. Freddy Llerena con cc1802323939, autorizo a la Señorita Guato Guilcapi Silvia Patricia con CC18050409050, para que nos colabore con el desarrollo del proyecto de Investigación , con el tema: "METODOLOGIA DE EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AVICOLA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA".

Por la favorable atención que merezca la presente anticipo mis debidos agradecimientos no sin antes expresarle mis sentimientos de consideración y alta estima.



NEUQUÍ - Av. 2 vía Huancabamba
P.O. BOX 180317
Teléfono: 04 871 1170
Tel. Cel: 071 251
Tungurahua - Ecuador

Oficio Nro. MAGAP-DDATZ3/AGC-2017-000515-OF

Ambato, 07 de junio de 2017

Asunto: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA SRTA. PATRICIA GUATO SE LE FACILITE INFORMACIÓN SOBRE LA NÓMINA DE EMPRESAS AVÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Doctor
Ramiro Carvajal Larenas
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento FCA - D - 492 - 2017, en el que se solicita información sobre granjas avícolas de la Provincia, la misma que servirá para que la Señorita PATRICIA GUATO, ex-estudiante de la carrera de Organización de Empresas, utilice esta información en el desarrollo del tema de investigación "METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AVÍCOLA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA", en archivo adjunto estoy enviando lo solicitado.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Veterinario Edgar Javier Rodríguez Castillo
**DIRECTOR DISTRITAL Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL TIPO A (E) -
TUNGURAHUA**

Referencias:
- MAGAP-DDATZ3/AGC-2017-000752-EXT

Anexos:
- magap-ddatz3agc-2017-000752-ext.pdf
- granjas_avicolas_registradas_2017.rar

Copia:
Señor Médico Veterinario Zootecnista
Oscar Danilo Perez Acosta
Técnico Peuario

