

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano**

Autor: Abogado Ángel Danilo Vallejo Ordóñez

Director: Economista Luis Fabricio Lascano Pérez, Magíster.

AMBATO – ECUADOR

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*, y Licenciada *Edith Josefina Liccioni de Rodríguez, PhD.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria*” elaborado y presentado por el señor *Abogado Ángel Danilo Vallejo Ordóñez*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg
Miembro del Tribunal

Lic. Edith Josefina Liccioni de Rodríguez, PhD.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”, le corresponde exclusivamente al Abogado Ángel Danilo Vallejo Ordoñez, autor bajo la dirección del Economista Luis Fabricio Lascano Pérez, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Abog. Ángel Danilo Vallejo Ordoñez
C.C. 0201924966
AUTOR

Econ. Luis Fabricio Lascano Pérez, Magíster.
C.C.1803521945
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Abog. Ángel Danilo Vallejo Ordóñez
C.C. 0201924966

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
INTRODUCCIÓN	1
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	2
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	7
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	7
2.1. Área de conocimiento	7
2.2. Líneas de investigación.....	7
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	7
3.1. Tiempo de ejecución	7
3.2. Financiamiento.....	7
3.3. Autor/es.....	7
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	8
4.1. Definición del problema de la investigación.....	8
4.2. Objetivos de la investigación	11
4.3. Justificación de la investigación.....	12
4.4. Marco teórico referencial	13
4.4.1 Antecedentes investigativos	13
4.4.2 Revisión bibliográfica	16
Clima laboral.....	16
Perspectivas del clima laboral.....	18
Factores determinantes en las dimensiones del clima laboral.....	19

Dimensiones del clima laboral	20
Factores que influyen en el desarrollo de un buen clima laboral	23
Diferencias entre clima laboral, ambiente laboral y cultura organizacional	25
Satisfacción laboral	26
Incentivos que influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral	27
Factores causantes de la insatisfacción laboral	28
Entorno laboral saludable.....	30
Productividad organizacional.....	32
Medición de la productividad laboral	33
Clima laboral y su influencia en la productividad organizacional.....	34
4.5. Metodología	36
4.5.1 Enfoque de la investigación	36
4.5.2. Tipo de investigación	37
4.5.3. Población y muestra	38
4.5.4. Operacionalización de las variables	39
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
5.1 Resultados del segundo objetivo de investigación.....	40
5.2 Resultados del tercer objetivo de investigación	54
6. CONCLUSIONES.....	56
7. RECOMENDACIONES.....	57
8.REFERENCIAS CITADAS	58
9. ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción de la población de estudio	38
Tabla 2 Distribución por sexo y grupos etarios	40
Tabla 3 Distribución por departamento y nivel académico	41
Tabla 4 Comunicación, interacción y trabajo en equipo asertivo	43
Tabla 5 Satisfacción con la asignación y distribución de responsabilidades en el equipo.....	44
Tabla 6 Percepción de la consideración de la opinión en la toma de decisiones	45
Tabla 7 Consideración del desempeño laboral y aporte al proceso productivo es el esperado por la organización	46
Tabla 8 Manejo constructivo de los conflictos enfocados en la mejora continua.....	47
Tabla 9 Existencia de valoración y principios éticos para la interacción y comportamiento correcto	48
Tabla 10 Motivación por la línea supervisora al desarrollo de tareas ambiciosas que permiten alcanzar nuevas metas laborales	49
Tabla 11 Realización de actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y calidad de producto	50
Tabla 12 Satisfacción con los canales de comunicación existentes en la organización ya que facilita alcanzar los objetivos de producción	52
Tabla 13 Distribución general de la productividad	53
Tabla 14 Correlación.....	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución por grupos etarios.	40
Gráfico 3 Distribución por nivel académico.	42
Gráfico 5 Comunicación, interacción y trabajo en equipo asertivo	43
Gráfico 6 Satisfacción con la asignación y distribución de responsabilidades en el equipo.	44
Gráfico 7 Percepción de la consideración de la opinión en la toma de decisiones. .	45
Gráfico 8 Consideración del desempeño laboral y aporte al proceso productivo es el esperado por la organización.	46
Gráfico 9 Manejo constructivo de los conflictos enfocados en la mejora continua. .	47
Gráfico 10 Existencia de valoración y principios éticos para la interacción y comportamiento correcto.	48
Gráfico 11 Motivación por la línea supervisora al desarrollo de tareas ambiciosas que permiten alcanzar nuevas metas laborales.	49
Gráfico 12 Realización de actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y calidad de producto.	51
Gráfico 13 Satisfacción con los canales de comunicación existentes en la organización ya que facilita alcanzar los objetivos de producción.	52
Gráfico 14 Distribución general de la productividad	53

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fortaleza
necesaria para terminar de manera
exitosa esta anhelada meta.

A la Universidad Técnica de Ambato, y
a mis docentes por abrirme las puertas y
poderme especializar para beneficio de
la sociedad.

A todas las personas que hicieron
posible que este trabajo se realice de la
mejor manera.

Gracias infinitas a todos y a cada que
formaron parte, para culminar este gran
logro.

DEDICATORIA

A Dios, quien supo guiarme por el camino del bien, seguir adelante y nunca rendirme.

A mi abuelita(o), (+) aunque no les tengo presente físicamente, pero sé que desde el cielo con su bendición me han cuidado para cumplir mi objetivo.

A mis Padres y a mi hijo que con todo afán y sacrificio hicieron posible que haya culminado con éxito una meta más de estudio que siempre pondré al servicio del bien

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

AUTOR: *Abogado Ángel Danilo Vallejo Ordóñez*

DIRECTOR: *Economista Luis Fabricio Lascano Pérez, Magíster.*

FECHA: *16 de julio del 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación surgió con el fin de valorar desde la perspectiva del talento humano como se encuentra el clima laboral en las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria tomando como foco de estudio el Grupo Salinerito; Fundación Familia Salesiana, ubicado en el cantón Guaranda. El objetivo de la investigación fue identificar si existe una relación entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria. Para lograr dicha meta se plantearon objetivos específicos dirigidos a la sustentación teórica de las variables de estudio, medición del clima laboral y a la determinación de su vinculación con la productividad laboral. Para alcanzar dichos objetivos se diseñó una metodología de investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo, transversal y no experimental. Los datos fueron recopilados por medio de la aplicación de un cuestionario cerrado con escala tipo Likert, el cual fue valorado por expertos y por medio de una prueba piloto, obteniendo un índice de confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.835, dicho instrumento fue aplicado a una población de 45 trabajadores de la Fundación Salinerito. A partir de los datos recopilados se logró realizar la medición de las dimensiones del clima laboral, identificando que 68 por ciento de la población percibe el clima laboral como bueno en todas dimensiones. Se concluye que; la

dimensión de trabajo en equipo es percibida de manera positiva según el 82.2 por ciento de los trabajadores, en la dimensión de satisfacción laboral se observó que el 86.6 por ciento percibe un buen clima en la organización, así mismo en cuanto a la dimensión de participación se observó un 80 por ciento de receptividad positiva. Por su parte en la dimensión de motivación, se observó que el 95.6 por ciento de los trabajadores experimenta un buen clima laboral, en cuanto a la dimensión de manejo de conflictos los empleados solo en un 73 por ciento se identificaron un buen clima laboral, mientras que en cultura organizacional un 86.6 por ciento percibe el clima bueno, así mismo en cuanto al liderazgo el 75.6 por ciento percibe un buen clima laboral. Finalmente, la dimensión de formación y desarrollo fue la de menor receptividad positiva con un 68.9 por ciento de aceptación por los trabajadores. Finalmente se identificó que en la Fundación Salinerito no existe vinculación entre el clima laboral y la productividad laboral.

DESCRIPTORES: *CLIMA LABORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA, MOTIVACIÓN, FUNDACIÓN FAMILIA SALESIANA, GUARANDA, PRODUCTIVIDAD, SALINAS, TALENTO HUMANO*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

THEME: WORK CLIMATE AND PRODUCTIVITY OF WORKERS IN THE
ORGANIZATIONS OF THE POPULAR AND SOLIDARITY ECONOMY

AUTHOR: *Abogado Ángel Danilo Vallejo Ordóñez*

DIRECTED BY: *Economista Luis Fabricio Lascano Pérez, Magíster.*

DATE: *16 de julio del 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

This research arises in order to assess from the perspective of human talent how the work environment is found in the organizations of the Popular and Solidarity Economy, taking as a focus of study the Salinerito Group located in the Guaranda canton. The objective of the research was to identify if there is a relationship between the work environment and the productivity of the organizations of the popular and solidarity economy. To achieve this goal, specific objectives were proposed aimed at the theoretical support of the study variables, measurement of the work environment and the determination of its link with labor productivity. To achieve these objectives, a research methodology with a quantitative approach was designed, of the descriptive, transversal and non-experimental type. The data were collected through the application of a closed questionnaire with a Likert-type scale, which was evaluated by experts and through a pilot test, obtaining an Alpha Cronbach reliability index of 0.835, said instrument was applied to a population of 45 workers of the Salinerito Group. From the data collected, it was possible to measure the dimensions of the work environment, identifying that 68 % of the population perceives the work environment as good in all dimensions. It is concluded that; The teamwork dimension is perceived positively according to 82.2 % of the workers, in the job satisfaction dimension it was observed that 86.6 % perceive a good climate in the organization, as well as the participation dimension it was observed 80% positive receptivity. On the other hand, in the

motivation dimension, it was observed that 95.6 % of the workers experience a good work environment, as for the conflict management dimension, only 73 % employees identified a good work environment, while in organizational culture 86.6 % perceive a good climate, likewise in terms of leadership, 75.6 % perceive a good work environment. Finally, the dimension of training and development was the one with the least positive receptivity with 68.9 % acceptance by the workers. Finally, it was identified that in the Salinerito Group there is no link between the work environment and work productivity.

KEYWORDS: *GUARANDA, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT POPULAR AND SOLIDARITY ECONOMY PRODUCTIVITY, SALESIAN FAMILY FOUNDATION, SALINAS, TALENT HUMAN WORK CLIMATE.*

INTRODUCCIÓN

Con el desarrollo de la presente investigación se pretendió analizar la relación entre el clima laboral y la productividad en organizaciones de la economía popular y solidaria, tomando como caso de estudio del Grupo Salinerito; Fundación Familia Salesiana, ubicado en la parroquia Salinas, del cantón Guaranda, para alcanzar al desarrollo de la investigación se estructuro la investigación tal como se presenta a continuación:

Un **primer apartado** donde se describió a detalle el tema de investigación, a partir de las variables de estudio sobre el tema Clima laboral y productividad de los trabajadores de las organizaciones de la economía popular y solidaria.

Seguidamente en un **segundo apartado** en base al tema identificado se delimitó la línea de investigación a seguir según el programa de posgrado; correspondiente a clima laboral y desarrollo territorial y empresarial. En ese contexto en el **tercer apartado** se detalló la información del trabajo realizado, correspondiente al tiempo de ejecución, financiamiento y los datos de autoría.

En un **cuarto apartado** se estableció el problema de investigación a nivel macro, meso y micro, información con la que establecieron los objetivos de estudio y la justificación de la ejecución. Así mismo se definió en ese acápite, aspectos relativos a la sustentación teórica de las variables de estudio y la metodología de investigación seguida.

En el **quinto apartado** del informe se presentaron los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección diseñados para el estudio, los cuales fueron aplicados en la población de trabajadores del Grupo el Salinerito, Salinas, Guaranda. Los datos analizados mediante estadística descriptiva y fueron presentados mediante tablas y gráficos que facilitaron su interpretación.

Finalmente, **en el apartado sexto**, donde se describieron las conclusiones obtenidas a partir de los hallazgos obtenidos en cada uno de los objetivos planteados, así como las recomendaciones y limitaciones identificadas.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Definición de trabajo

Las diferentes organizaciones a nivel mundial han perseguido entre sus objetivos establecer condiciones laborales a las personas cuando realizan diferentes trabajos a través de un empleo productivo con ingresos acordes a su desempeño laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo se define al trabajo como “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2004).

Así mismo la OIT establece que el trabajo que es ejecutado con el fin de obtener una remuneración económica es denominado empleo, “sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)” (OIT, 2004).

El empleo bajo este enfoque se podría decir que es el trabajo que se realiza a cambio de una asignación diaria, semanal o mensual, llámese salario, sueldo, comisiones por asignación, propinas, pagos de honorarios profesionales, entre otros, sin importar la relación laboral de trabajo.

Condiciones de trabajo

Se define como todos los aspectos del trabajo que puedan generar consecuencias negativas o positivas para la salud de los trabajadores, comprendiendo diferentes aspectos ambientales, psicológicos y tecnológicos, además del clima organizacional y organización del trabajo.

Para la OIT las condiciones de trabajo engloban una serie de consideraciones, “desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo” (OIT, 2016).

Las condiciones de trabajo están orientadas a buscar una mayor seguridad del trabajo, disminuyendo los riesgos de los trabajadores a través de acuerdos entre los trabajadores y las organizaciones. Las condiciones de trabajo están determinadas por factores externos como la estructura física y ambiental del centro de trabajo, los equipos técnicos utilizados para realizar las tareas e internos como las habilidades y destrezas propias, el nivel de motivación y de conocimientos, entre otros.

Esquemmatizando de manera general se puede decir que las condiciones de trabajo se pueden caracterizar por; (a) las condiciones generales de los espacios laborales en cuanto a las instalaciones, los equipos y los productos utilizados en el centro de trabajo; (b) las propiedades de los elementos físicos, químicos y biológicos que puedan estar presentes en el ambiente de trabajo, sus intensidades y niveles de concentración; (c) los diferentes procedimientos para la utilización de los elementos citados que puedan aumentar el nivel de los riesgos; (d) las características propias del trabajo, donde se incluyan los aspectos relacionados con la organización y ordenación, las cuales puedan elevar la magnitud de los riesgos a los cuales estén expuestos los trabajadores.; y la asignación salarial acorde al desempeño laboral, al grado de responsabilidad dentro del proceso productivo, al nivel de académico y al tipo de relación laboral que se ha establecido con el patrono (Cacua, Carvajal, & Hernández, 2017).

Identidad laboral

Según (Moreno & Torres, 2018) sostiene que la identidad laboral implica una autocategorización del individuo en términos de su pertenencia a un grupo u organización, o al ejercicio de un rol en particular, y en este último, la identificación de un rol dota al individuo de significado como trabajador que sobre pasa la realización de las funciones en un cargo o posición determinada.

Para Soto (2009) citado por (Cano & Ospina, 2017) la identidad laboral es la “construcción contemporánea de la misma se encuentra permeada por dos polos: uno direccionado hacia la identificación e implementación de los sujetos con la empresa y otro que promueve la individualización a partir de la responsabilidad con trayectoria y movilidad permanente” (pág. 40).

La identidad laboral está íntimamente relacionada con la identidad personal, con la forma como la persona se percibe dentro del ámbito laboral, como se ve ejecutando sus funciones laborales y las expectativas hacia su futuro próximo.

Organización laboral

Una organización para la (RAE, 2014) es una “Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines”, mientras que laboral es definido como “Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”.

Uniando ambas definiciones se puede inferir que una organización laboral es un ambiente o conjunto abierto compuesto por personas con una identidad laboral definida en el ámbito jurídico, social y económico, con áreas de trabajo específicas y con procesos que interactúan en pro de alcanzar una meta organizacional.

Para (Parra & et.al, 2018) una organización laboral es “un sistema humano complejo, con características propias que solo existen cuando dos o más personas se unen para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante la iniciativa individual” (pág. 21).

Las organizaciones laborales están enmarcadas dentro de una cultura organizacional que comprende una serie de valores y actitudes donde coinciden los integrantes de la organización y son propias de cada organización laboral. Desde el enfoque de diferentes autores como Costanza, Severt, Blackmint, Hudrea (2016) citados por (Ramos & Tejera, 2017) la cultura organizacional es definida como “el conjunto de símbolos, valores, creencias, comportamientos que comparten todos los miembros de una organización” (pág.227).

La cultura organizacional es considerada por muchos conocedores del tema como algo único de cada organización pues por medio de ella se establecen los diferentes patrones que van a definir a posteriori el sentido de pertenencia de cada empleado y desarrollar la identidad con la misma.

Cultura organizacional

La cultura es un concepto que tiene diferentes puntos de vista que va de las expresiones artísticas, las costumbres y tradiciones, hasta los valores relacionados con la identidad de las personas, este término se origina de la palabra *cultus* del latín y hace referencia al cultivo del espíritu de las personas. Como lo señala Nuñez (2009) citado por (Llanos & al.et, 2016) la cultura es el resultado de la mixtura, permeabilización y asimilación de las ideas y valores de una sociedad “es el conjunto de representaciones colectivas, creencias, usos del lenguaje, difusión de tradiciones y estilos de pensamiento que articulan la conciencia social, es el ámbito en que se producen y reproducen nuestras formas de vida y nuestra ideología” (pág. 9).

La cultura organizacional dentro de las organizaciones comienza su auge a finales de los años 70 al considerar los diferentes aspectos humanos como los sentimientos, los valores, las actitudes, los hábitos de los trabajadores y su relación con la producción.

Algunos autores definieron la cultura organizacional a través de los años desde diferentes puntos de vista, entre los que se pueden citar.

Schein (2004) definió la cultura organizacional como una serie de criterios preconcebidos, “que el grupo aprende conforme resuelve problemas de adaptación externa e integración interna, que funcionan suficientemente bien para ser considerados válidos y, por tanto, ser enseñados a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir” (Rivera & et.al, 2018, pág. 29).

Sampieri, Valencia & Soto (2014) afirmaron que “Es un recurso estratégico que posee el valor de asegurar la continuidad y permanencia de las organizaciones”. (Rivera & et.al, 2018, pág. 29).

Para Romero (2016) la cultura organizacional era; “todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella, ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias” (Llanos & al.et, 2016, pág. 80).

Para Llanos (2016) la cultura organizacional es “la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad (...) con características positivas y negativas, la misma que influye y afecta los diferentes ámbitos relacionales, tales como: el cliente interno. (Llanos & al.et, 2016, pág. 3).

La cultura tiene un valor muy significativo dentro de toda gestión organizacional, siendo el factor humano el eje de acción más importante, sin importar cuál sea la misión y objetivos de la organización, a través de la cultura se logra fomentar la colaboración, la comunicación y las relaciones entre los empleados y empleadores.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Clima laboral

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo Territorial y Empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

13 de abril del 2019 al 30 de noviembre del 2020

3.2. Financiamiento

La presente investigación se realizó con autofinanciamiento, disponiéndose de un presupuesto de USD 900 para los gastos necesarios.

3.3. Autor/es

Nombre: *Vallejo Ordóñez Ángel Danilo*

Grado académico: *Tercer Nivel*

Teléfono: 0983521695 _ 032985519

Correo electrónico: *angelitodanny@hotmail.com*

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

MACRO:

En la actualidad las organizaciones a nivel mundial trabajan continuamente por alcanzar sistemas productivos altamente eficientes y eficaces, es decir procesos con niveles productivos altos. Identificar y adaptarse a los nuevos requerimientos de los ecosistemas laborales resulta imperioso para que una organización sea sostenible en el tiempo.

La consultora de talento humano Randstad publicó las tendencias en cuanto al manejo laboral para el 2019, donde expresa que; las organizaciones están ofreciendo a sus colaboradores más flexibilidad. Esto implica a una mayor fluidez entre vida personal y laboral, por lo que se está volviendo común que las personas realicen tareas de su "vida personal" en horas laborales y lleven el trabajo a casa en sus horas de "descanso".

Los empleadores también se dieron cuenta de que el compromiso de sus trabajadores crece al verse involucrados en los objetivos de las compañías, razón por la que se realizan esfuerzos por conectar los logros de los trabajadores con los de las organizaciones para obtener ventajas competitivas (Ávila, 2018).

Es por ello, que en la era laboral del individuo se ha determinado que el nivel de productividad laboral será mayor en cuanto lo sea la satisfacción de los trabajadores generada por un buen clima organizacional

El estudio del clima en las organizaciones comienza a desarrollarse con los trabajadores de Lewin, Lippitt y White (1939) quienes en sus estudios de campo sobre los procesos sociales que ocurrieron en grupos de niños en un campamento de verano, encontraron que el comportamiento del individuo en el grupo no depende solamente de sus características personales, sino también de la atmosfera o clima social en que está inmerso el grupo.

El más alto grado posible de salud de los trabajadores es un objetivo social de suma importancia que contribuye y facilita que los grupos restantes de las poblaciones alcancen niveles de salud satisfactorios y consigan sus metas de desarrollo social.

Hoy en día, esta relación laboral ha cambiado bajo nuevos conceptos de movilidad y flexibilidad de trabajo generando consigo nuevas formas de organización del trabajo la cual produce ciertos efectos en las personas, por las nuevas condiciones ocasionadas por la carga laboral, nuevas responsabilidades y compromiso del cargo (Vélez, 2017).

MESO:

En el Ecuador un gran número de organizaciones se mantiene en el mercado sistemas rígidos para conseguir un triunfo organizacional, provocando con esto una sobrecarga de trabajo, generando demasiada responsabilidad en los trabajadores, a medida que pasa esto desencadena una insatisfacción laboral, clima laboral, incumplimiento de tareas, una inadaptación de puestos de trabajo (Ortega & Ortega, 2017).

Los factores más comunes porque se genera el clima laboral son: la falta de control sobre el trabajo, las demandas excesivas de colaboradores, sumando la falta de apoyo de compañeros y superiores.

Constitución de la República del Ecuador

La constitución de la República del Ecuador, Registro oficial 449, de octubre del 2008, en su artículo 229, define lo que se entenderá por servidor público como sigue: *“Serán servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”*.

En el segundo inciso determina que:

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen

disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

En el inciso tercero consta que "Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo"

Y finalmente en el inciso cuarto que "La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia" (Asamblea Nacional Constituyente)

MICRO:

En la Provincia de Bolívar está ubicada Salinas, una parroquia del Cantón Guaranda el mismo que es considerado como uno de los lugares con mayor nivel de producción de toda la Provincia Bolívar, el Grupo Salinas conformado por cinco organizaciones: FUNORSAL (Fundación de Organizaciones Campesinas de Salinas) es quien administra la fábrica de Embutidos en Salinas, sus productos son comercializados a nivel local. FFSS (Fundación Familia Salesiana Salinas) administra la fábrica de chocolates el Salinerito, quienes han elevado su nivel de producción en los últimos años y exportan sus productos especialmente a países como China, Japón e Italia. FUJGS (Grupo Juvenil Salinas) son quienes administran el Turismo en la Parroquia Salinas y sus comunidades, responsables de la Oficina de Turismo Comunitaria y del Hotel El Refugio ubicado en Salinas.

Se ha detectado que, pese a ser economías del sector popular donde el nivel de participación es acorde con el nivel de ingreso, existe ciertas condiciones aún no definidas que generan niveles de insatisfacción laboral que repercuten en el clima laboral, afectando directamente la productividad de la región.

Resulta indispensable realizar una evaluación de las condiciones laborales y los niveles de productividad actuales presentadas por las organizaciones del Salinerito con el objeto de brindar un punto de vista objetivo que les permita alcanzar mayor

productividad brindando climas laborales satisfactorios y así dar cumplimiento de sus objetivos en beneficio de la población Salinera.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Establecer si existe una relación entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria.

Objetivo(s) específico(s)

- Conocer el clima laboral de las organizaciones de la economía popular y solidaria; Fundación Familia Salesiana.
- Identificar la productividad laboral de las organizaciones de la economía popular y solidaria; Fundación Familia Salesiana.
- Comprobar si existe o no vinculación entre la productividad laboral de la organización y la percepción del clima laboral por los trabajadores de las organizaciones de la economía popular y solidaria del Grupo el Salinerito. "Fundación Familia Salesiana. "

4.3. Justificación de la investigación

El objeto de cualquier organización lucrativa es mantener niveles altos de rentabilidad y solvencia económica, y esta se obtiene con niveles óptimos de productividad. Los niveles de producción de una organización es el principal indicador y uno de los principales factores que hacen que sea competitiva en el mercado actual.

La productividad organizacional depende muchos factores que intervienen de maneras paralelas, desde la disponibilidad de materia prima, hasta las normas y reglas que atañen al sector productivo en que se desempeña, pero sin lugar a dudas el principal componente que afecta directamente el grado de productividad de una organización es el clima laboral, ya que este involucra los factores direccionales y la satisfacción laboral de los miembros que la componen.

La presente investigación se realizó pensando en el trabajo del ser humano, no puede ser visto solamente como un elemento físico o mecánico de transformación de la naturaleza o bajo la óptica del elemento retributivo que se genera por la prestación de servicios personales, es necesario que el trabajo sea analizado de la esfera de la significación e importancia que tiene la preservación de la salud y la vida del trabajador

El más alto grado posible de salud y buen clima laboral de los trabajadores es un objetivo social de suma importancia que contribuye y facilita que los grupos restantes de las poblaciones alcancen niveles de salud satisfactorios y consigan sus metas de desarrollo social.

En la actualidad es necesario que, los responsables de las organizaciones y todo su grupo de administradores como representantes legales, deben tener el debido conocimiento de leyes laborales y penales de nuestro país para no incurrir en las infracciones o delitos laborales de acuerdo a lo que establece el código de trabajo.

Con los resultados de esta investigación se vieron beneficiados las organizaciones de la economía popular y solidaria, puesto que se realizará una evaluación del estatus del clima laboral asociado al grado de satisfacción de los trabajadores y la influencia de este en los niveles de productividad.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1 Antecedentes investigativos

Resultó de interés la investigación presentada por Barrientos (2017), en el Perú titulada “*Clima laboral y productividad en los trabajadores de la empresa Tritón Trading S.A. Lima-2016*” donde se planteó determinar la relación entre el clima laboral y la productividad, para ello realizaron un estudio no experimental, donde evaluaron el comportamiento de 40 trabajadores que mediante cuestionarios aplicados a la población en estudio. En ella concluyen que existe una relación significativa entre las variables de estudio, y establecen que la relación de mayor significancia valor=0.930, $p < 0.05$) se da entre la productividad y la recompensa salarial. Finalmente proponen el establecimiento de programas de motivación y mejora del clima de la organización, mediante el fomento de una mejor relación jefe subordinado para que los colaboradores se sientan identificados con su empresa en procura de mejorar continuamente el desempeño laboral, y en elevar su productividad.

Por su parte Landivar (2018) en la investigación llevada a cabo en Ecuador, titulada “*La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva*” postula que en Ecuador el cambio de la Matriz Productiva es un tema de relevancia dentro de la economía del país, por lo que la Gestión del Talento Humano ha cobrado un protagonismo dentro de las organizaciones. En tal sentido, el autor se planteó identificar las falencias de la gestión del talento humano que afectan directamente la productividad. Concluye que entre las principales fallas detectadas destacan la falta de apoyo de la directiva, la carencia de capacitaciones, el desconocimiento de los colaboradores en las empresas encargadas de la gestión del talento humano.

Sorleidy, (2018) en Colombia en su investigación titulada “*Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*”, busca resaltar la importancia de las relaciones laborales en el desarrollo del talento humano, aspecto que afecta de manera directa al Clima Laboral y en consecuencia el nivel productivo de la institución. En dicho estudio se analizó mediante un enfoque

mixto ocho dimensiones; relaciones inter-personales, cultura organizacional, comunicación, disponibilidad de recurso físico y de conocimiento, autonomía y toma de decisiones, motivación y apoyo. Concluye que la dimensión de comunicación es aquella que mostraba mayor correlación con las dimensiones estudiadas ($r=0.28$, $p<0.035$), por lo que resultaba clave el mantenimiento de las relaciones interpersonales.

Otra investigación relacionada fue la presentada por Zenteno y Durán, (2016) desarrollada en Chile, titulada “*Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso*”, en ella se evaluó un modelo diseñado en base a las necesidades de una organización, basado en técnicas de alto desempeño aplicadas por el área de recurso humanos. Así mismo evaluaron la repercusión de este modelo en resultados organizacionales. Para ello los investigadores realizaron una encuesta a 84 trabajadores donde se evaluó los factores del clima organizacional como; remuneración y justicia; equipos autogestionados, trabajo en equipo y liderazgo; calidad y efectividad; comunicación; sustentabilidad ambiental; reducción del miedo e incremento de la confianza; seguridad laboral, y apoyo para el desempeño. El análisis arrojó que el factor de mayor influencia eran la remuneración y justicia.

En Colombia los autores Suárez y Muños (2017) desarrollaron una investigación titulada “*Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral*”, la cual tenía como propósito medir la productividad laboral de un grupo de 104 trabajadores visto desde la eficacia de las estrategias administrativas. Para las organizaciones es importante conocer el nivel de productividad laboral, este nivel depende del desempeño alcanzado por los trabajadores en el uso de los recursos, sin embargo, medir el desempeño no siempre es sencillo, sobre todo cuando las actividades que se realizan por su variedad no tienen un tiempo de ciclo conocido, situación que se presenta generalmente en el sector servicios. El uso de estrategias como la motivación, la satisfacción por el logro de objetivos y el mantenimiento de relaciones positivas en los lugares de trabajo, aseguran siempre un alto impacto en la productividad laboral, en ninguno de los casos analizados, las estrategias mencionadas no mostraron algún impacto.

En el contexto investigativo; Villanueva, García y Monserrat (2017) en su investigación titulada “La importancia del clima organizacional, en la productividad de las organizaciones” realizada en México, en el los autores se plantearon analizar el clima laboral con el fin de detectar que factores afectaban de manera positiva o negativa la productividad. Para ello se efectuó mediciones de ambas variables lo que permitió determinar que se debía aplicar mejoras en los factores de liderazgo, responsabilidad, resistencia al cambio, motivación y capacitación.

La investigación de Silva y Rodríguez (2017) titulada “*La productividad del trabajo en la producción de uva de mesa sonorese*” presentó como objetivo conocer los factores relacionados con la productividad del trabajo debido a que la mano de obra representaba para dicha organización el 60% de los gastos. La investigación fue de carácter documental, y en ella establecen que los factores que afectan la productividad en la organización fueron, a nivel interno; remuneraciones, motivaciones, condiciones laborales, satisfacción laboral, métodos de trabajo, liderazgo, selección y competencia. A nivel externo la escasez de mano de obra, relacionada con ajustes estructurales; los intermediarios laborales que operan de manera informal; la ubicación de la mano de obra que determina el grado de especialización; la falta de normatividad laboral adecuada a las características propias del proceso productivo; y las condiciones climáticas extremas que posee la región.

En su artículo expusieron los factores que afectan a la productividad del trabajo en la producción de uva de mesa sonorese. Los materiales y métodos utilizados para lograr ese objetivo consistieron en una revisión bibliográfica y documental como técnica de indagación. Proporcionaron una aproximación de los factores que afectan a la productividad del trabajo en la producción de uva de mesa sonorese, elaboraron una clasificación mediante la revisión bibliográfica de los factores internos y externos que le influyen; entre los factores internos que pueden ser controlados y modificados por la organización identificándose los siguientes: remuneraciones, motivaciones, condiciones laborales, satisfacción laboral, métodos de trabajo, liderazgo, selección y competencias.

Es importante reconocer que las nuevas tendencias organizacionales a nivel internacional en cuanto al manejo del talento humano, apuntan al desarrollo de ambientes laborales con un nivel alto de satisfacción de los trabajadores, esto debido a que numerosos estudios y experiencias acumuladas establecen que la productividad de cualquier tipo de organización incrementa sustancialmente si sus empleados presentan niveles de satisfacción alto.

4.4.2 Revisión bibliográfica

Para obtener una mejor comprensión del presente trabajo de investigación es necesario abordar los conceptos básicos que engloban la problemática, a continuación, presentaremos las definiciones y criterios en torno al clima laboral y la productividad de una organización.

Clima laboral

Distintos autores a lo largo de los años desde la postulación de Lewin en (1951), quien explicaba que el comportamiento de los trabajadores no va a depender exclusivamente de sus cualidades personales, sino también en la manera como la persona percibe el ambiente de trabajo y los diferentes elementos que integran a la organización, el concepto de clima de trabajo o clima laboral ha ido evolucionando con el tiempo y adaptándose a las nuevas realidades.

Algunas definiciones recientes de clima laboral, se citan a continuación:

Forehand y Gilmer (1964) “es el conjunto de características propias de una organización que intervienen en el comportamiento de sus miembros y se lo observa en variables de tamaño, estructura organizacional, complejidad de sistemas, liderazgo y metas” (Carrillo, 2019, pág. 26).

Chiavenato (2000) “características del espacio de trabajo que son vivenciadas en el día a día por los integrantes de una empresa; asimismo, refiere que dichas características direccionan las conductas de dichos integrantes” (Salazar & Serpa, 2017, pág. 378)

Chiang y otros autores en el 2010 afirmaron que “es una propiedad de la organización, un conjunto de variables que la describen. Los aspectos objetivos del contexto son: el grado de formalización, de centralización, la tecnología, el tamaño, el lugar físico, etc.” (Santamaría, 2020, pág. 42).

Baguer (2012) indicó que el clima laboral “está relacionado con la atmosfera de trabajo que se presenta en una determinada institución, la cual determinan de una u otra manera el accionar de los colaboradores”. (Salazar & Serpa, 2017, pág. 378)

Brunet (2014) lo definió como “el conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la misma (Parra & et.al, 2018, pág. 22).

Según (Bordas, 2016) en su libro *Gestión estratégica del clima laboral*, definiendo a este último como la suma de una serie de factores de carácter intangible que se encuentran en el entorno laboral de las organizaciones. Estos factores o elementos pueden afectar los comportamientos y aptitudes de sus trabajadores y en consecuencia afectan de manera directa los niveles de desempeño de la organización. El clima laboral según explica el autor puede ser medido de manera cuantitativa a través de la percepción subjetiva de cada integrante de la organización, esto con el objetivo de establecer el clima laboral en determinado momento de operatividad, sin embargo, el clima laboral puede cambiar de un momento a otro, por lo que es una variable dependiente de muchos elementos modificables en el tiempo.

Por su parte Barrós (2017) definió el clima laboral como la “atmosfera de trabajo que rodea el ambiente de trabajo” (pág. 33). En tal sentido el autor explica que esta atmosfera depende de una serie de variables que intervienen en el modo en el que el sistema organizacional funciona, afectando las motivaciones individuales y grupales, las actitudes y finalmente el comportamiento de los trabajadores de forma general, influyendo en los niveles de eficiencia y productividad.

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS) el clima laboral es “un conjunto de actividades para llevar a cabo un cambio planeado, que tiene como base los valores

humanistas, esto con el fin de mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados” (Rivera M. , 2020, pág. 6).

El clima laboral es una forma de percibir a la organización y la manera de integrarse el trabajador al sistema acorde a sus características personales relacionadas con la aptitud, la motivación, el nivel de satisfacción y su relación intergrupala y organizacional.

Perspectivas del clima laboral.

Siguiendo las orientaciones teóricas relacionadas con el estudio del clima organizacional, se pueden distinguir las perspectivas realistas, subjetiva y la interaccionista:

Perspectiva realista:

Para Hernández G., (2018) la perspectiva realista u objetiva del clima “está determinado por las características propias de la organización que la diferencian de otras, son relativamente perdurables e influyen en la relación de las personas con el contexto laboral” (pág. 35).

Esta perspectiva considera el clima como una particularidad de la organización de carácter objetivo y según este enfoque el clima es relativamente independiente de las personas que la configuran.

Perspectiva subjetiva:

La perspectiva fenomenológica como también es conocida puede considerarse como; es “una cualidad de las personas, es de carácter subjetivo y su origen está en las percepciones que tienen las personas con respecto a las diferentes características laborales de la organización” (Hernández G. , 2018, pág. 35).

Este enfoque considera el clima laboral más como una característica de las personas que la componen, haciendo hincapié en las actitudes particulares y subjetivos.

Perspectiva interaccionista:

Esta perspectiva entrelaza lo realista con lo subjetivo al considerar al clima laboral como suma de las características objetivas de la organización y de las percepciones de sus integrantes, es decir el clima laboral “está determinado por las percepciones individuales, pero a partir de la interacción entre factores subjetivos y objetivos (Hernández G. , 2018, pág. 35).

Se puede decir que el clima laboral plantea un enfoque multidimensional que comprende una interacción continua entre las personas que conforman una organización, los grupos sociales, la directiva y los procesos propios de la organización, por lo tanto, el clima laboral influye directamente en el comportamiento de las personas que forman parte de la organización, afectando directamente la productividad.

Factores determinantes en las dimensiones del clima laboral

En el XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, realizado en México, se propuso un modelo construido por los Instituciones de Educación Superior (IES) para la clasificación de las dimensiones, donde propone los siguientes factores;

Factores Psicológicos Individuales

En estos se incluyen todos los diferentes procesos de carácter psicológico de una persona relacionados con las diferentes necesidades sociales y emocionales, representados por la autonomía, la motivación, el nivel de satisfacción, la responsabilidad, el sentido de pertenencia, la responsabilidad, entre otros,

Factores Grupales

Están relacionados las diferentes percepciones colectivas que son compartidas dentro de un grupo social, las cuales pueden generar cierto grado de satisfacción y crecimiento personal, donde se desarrollan la confianza, la colaboración, habilidades para trabajar en grupo, el liderazgo, los valores sociales y las relaciones interpersonales,

Factores Organizacionales

Corresponden a los diferentes atributos y características de la organización, tales como la infraestructura física, los riesgos, los equipos tecnológicos, además del nivel de comunicación de las políticas internas, la estructura organizacional, las jerarquías, entre otras (Hernández & Ponce, 2016).

Dimensiones del clima laboral

Cada día el mundo organizacional va cambiando y adaptándose a un nuevo ambiente laboral, para comprenderlo se hace necesario conocer sus características y las variables que intervienen en el proceso. Sandoval en el 2004 define las dimensiones como “las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos” (Abarca, 2016, pág. 32).

Algunas de estas dimensiones del clima laboral fueron planteadas por Litwin y Stringer (1968) exponiendo los factores ambientales con las que puede describir la situación organizacional, relacionar los aspectos motivacionales con los comportamientos y ponderar los cambios, para lo cual plantearon ocho dimensiones en su momento, para ellos el clima laboral “engloba a toda la organización, y tendrá un carácter global o general y se puede analizar a través de los factores del clima”. (Rodríguez, 2015, pág. 23) , luego, Pritchard y Karasick (1973) desarrollaron un instrumento con el cual se puede medir el clima laboral, planteando once dimensiones entre las que se destacan;

La estructura

Dentro de esta dimensión se abarca todo lo relacionado con los procedimientos administrativos, las reglas y normativas, junto con los diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización, la estructura comprende “Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización” (Abarca, 2016, pág. 33).

La responsabilidad individual

Esta dimensión es conocida también como “empowerment”, corresponde al grado de autonomía que tienen las personas para desempeñarse como trabajador dentro de la organización, la responsabilidad le brinda al trabajador un sentimiento de autonomía y sentándose de esta forma más comprometido con los resultados al ser su propio jefe, a pesar de ser supervisado, por lo cual, “cada integrante de la organización tiene sus propias características innatas y adquiridas socialmente. Por tanto, no todas las piezas de la organización se mueven con el mismo sentido de responsabilidad” (Guerrero & Nieto, 2018, pág. 61).

La remuneración

Reside en el grado de percepción que tienen los trabajadores de la valoración del trabajo realizado en función de su salario. La remuneración debe realizarse en forma equitativa y justa entre los empleados del mismo nivel y acorde al desempeño laboral, recibiendo incentivos monetarios o no, que le motiven a seguir desempeñando su labor, por lo que se puede inferir que, “si un empleado advierte que se establecen políticas de recompensa como objetivo principal en la empresa y estas son vistas como atributos de éxito, es de esperar que se incremente la necesidad de logro en los grupos de personas” (Guerrero & Nieto, 2018, pág. 63).

El riesgo y toma de decisiones

Esta dimensión está enfocada en el control del personal que labora en los procesos de producción de una organización, y de los riesgos que se encuentran expuestos para conseguir los objetivos, con la finalidad de generar un ambiente saludable de competitividad, con ella se determina “la percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo” (Abarca, 2016, pág. 33).

Las relaciones

Dentro de esta dimensión se ubican los sentimientos de apoyo y colaboración entre los trabajadores, el respeto, la amistad y el buen trato, los cuales son determinantes en el proceso de productividad, al generar un ambiente de trabajo agradable. Para Corcega

y Subero (2009) citado por (Moreno & Perez, 2018) las relaciones interpersonales “guían las relaciones entre los individuos, para regular sus problemas, identificar las normas de interacción entre personas y grupos, pudiendo ser agradables o desagradables pero las primeras reducen la intimidación y orientan las acciones del individuo hacia los intereses colectivos” (pág. 14).

La cooperación

Esta dimensión está enfocada al apoyo oportuno aunado con un sentimiento de pertenecer a un equipo que persigue los mismos objetivos, es el “nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización” (Abarca, 2016, pág. 34).

Los estándares

Se detalla la percepción que tienen los trabajadores relacionados con los parámetros instituidos por la organización en relación con los niveles de rendimiento, dentro de un contexto razonable y coherente, donde prevalezca la justicia y la equidad, cuando los estándares de rendimiento son elevados puede aumentar la motivación entre los trabajadores. Entendiendo como estándares “la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento”. (Rodriguez, 2015, pág. 23)

Los conflictos

Se refiere a las actitudes asumidas por los jefes a la hora de presentarse un conflicto o un problema, cómo lo solucionan y cómo influye a los trabajadores de la organización. Para Litwin y Stringer “la confrontación de conflictos puede producir el incremento de la motivación y, por consiguiente, el progreso de las organizaciones de formas distintas” (Guerrero & Nieto, 2018, pág. 65).

La identidad

Esta dimensión se relaciona con el sentido de pertenencia que tienen los trabajadores hacia la organización. Esta dimensión puede indicar hasta que nivel los trabajadores

se sienten involucrados con la organización y cuan orgullosos están de pertenecer a ella, guiándolos a actuar con compromiso y lealtad. La identidad “Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización”. (Rodríguez, 2015, pág. 23)

Factores que influyen en el desarrollo de un buen clima laboral

En la actualidad existen un conjunto de factores que afectan la estructuración de un clima laboral que sea armonioso y saludable. En tal sentido Bordas (2016) indica en base a investigaciones realizadas en diferentes bibliografías como relevantes en el desarrollo de un buen clima laboral, los siguientes factores.

Autonomía

La autonomía se refiere a el grado en el cual los miembros de una organización tienen independencia para actuar y tomar decisiones, sin la necesidad de hacer una consulta a su inmediato superior para resolver un problema, animándolos de esta forma a ser más independientes. La autonomía según Smith (2016) citado por (Faya & et.al, 2018) “es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. En función del tipo de institución y del sector industrial, la autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, funciones o clientes”. (pág. 47)

Cooperación y apoyo

Este factor se encuentra relacionado con la percepción que tienen los trabajadores del ambiente de trabajo donde prevalece el apoyo entre compañeros y los jefes, la cordialidad y el aprendizaje de los errores cometidos sin tener temor a represalias, siendo vistos como un factor de crecimiento. Para Bernal y otros, (2015) el apoyo es “el nivel de ayuda mutua de directivos y compañeros de trabajo para enfrentar los problemas” (p.12).

Reconocimiento

Representa el nivel de percepción que tienen los trabajadores por parte de la organización, donde se les ha reconocido su trabajo y esfuerzo con distinciones, reconocimientos o felicitaciones por tener un buen desempeño laboral, motivándolos a tener un mejor desempeño.

Organización y estructura

La organización está determinada por el grado en que los empleados perciben que los procesos laborales en cuanto a estructura y coordinación, los cuales están jerarquizados, limitados, regulados, siendo explícitos en los procedimientos para el desarrollo del trabajo. En ese contexto según lo exponen Jiménez y Jiménez (2016), los individuos que conforman una organización deben establecer “formas de pensamiento y conductas en los niveles jerárquicos, sean respetadas y tomadas en cuenta, para elevar los horizontes de participación entre departamentos, generando mayor confianza entre las distintas formas de comportamientos de la empresa, sean horizontales o verticales” (pág. 29)

La estructura está vinculada con las diferentes “reglas, procedimientos, trámites, jerarquías y regulaciones a las que se enfrentan los miembros de la organización para realizar su trabajo”. (Bernal & et.al, 2015, pág. 12).

Innovación

Está relacionado con el nivel de percepción que tienen los empleados de una organización para expresar sus ideas innovadoras, con lo que se estimula la creatividad y la motivación para buscar nuevas estrategias y soluciones laborales, maximizando el tiempo y los recursos disponibles.

En publicación realizada por Jiménez y Jiménez (2016) señalan que la innovación es un elemento fundamental del clima laboral, “que debe ser practicada diariamente debido a que la rutina hace que decaiga la productividad del empleado”. (pág. 28).

Motivación

Se refiere a las diferentes estrategias utilizadas dentro de una organización para enfatizar y motivar un mejor desempeño de los empleados, elevando de esta forma la producción y compromiso de estos con la organización.

Para González (2016) “La motivación es aquella fuerza interna que mueve al hombre a realizar una tarea, ese estado mental y emocional que impulsa a las personas a llevar a cabo ciertas acciones”. (pág. 93).

Una motivación que orientada a maximizar un clima laboral satisfactorio de una organización debe considerar las necesidades humanas relacionadas con la supervivencia y el crecimiento personal, es fundamental satisfacer la parte fisiológica, la seguridad, las relaciones sociales, la estima y la autorrealización de todas las personas.

Liderazgo

Este factor indica como los empleados de una organización perciben a los líderes y directivos a través de su comportamiento, trato y relaciones laborales con todos los miembros de la organización. En la actualidad se han desarrollado nuevos enfoques sociológicos, psicológicos y filosóficos del comportamiento de los líderes y de sus seguidores, este puede ser un; liderazgo carismático cuando interaccionan las características personales del líder para influir en los seguidores, valiéndose de sus habilidades retóricas, su nivel de confianza y de su visión, liderazgo transformador en el cual los líderes inducen cambios en los seguidores relacionados con la conducta a partir de la concientización, del compromiso y la lealtad, y liderazgo situacional surge el líder en una situación específica de crisis, liderazgo Laissez Faire es aquel en el cual líder no hace cambios para alcanzar los objetivos, evita tomar decisiones y no usa la autoridad como líder (Prada, Acosta, & Ocampo, 2020).

Diferencias entre clima laboral, ambiente laboral y cultura organizacional

Dentro de una organización es importante establecer diferencias entre el clima, el ambiente laboral y la cultura organizacional. El ambiente de trabajo representa las

relaciones comunicacionales entre los jefes y los empleados, en una organización el ambiente de trabajo está constantemente desafiado por los cambios externos e internos que pueden afectar una organización, con base a una cita de Prada, Acosta y Ocampo, (2020) a otros autores, el ambiente “abarca todas aquellas condiciones relacionadas con la forma como se ejecutan las labores (Nair, 2006). No existe una forma única para caracterizarlo, pues cada ambiente exige peculiaridades diferenciales al estar influenciado por factores externos e internos de la organización”. (pág. 58).

En el ambiente laboral se busca la satisfacción de los empleados con su trabajo y el desarrollo de sentimientos positivos hacia este, mientras que clima laboral representa la percepción de los empleados y comprende el conjunto todos los ambientes laborales durante un período de tiempo y está íntimamente relacionado con la cultura organizacional. Además, cabe señalar que; en cuanto al origen el clima se fundamenta en lo descriptivo y surge de la psicología al analizar las diferentes individualidades de forma cuantitativa y la cultura se fundamenta en lo inductivo y se basa en la antropología al analizar los puntos de vista de la organización (Melián, 2017).

En cuanto al nivel de profundidad el clima presenta un nivel de análisis basado en el consenso de las percepciones del comportamiento organizacional, mientras que la cultura se basa en los valores y creencias compartidas enmarcadas dentro de los aspectos psicológicos y en cuanto a la maleabilidad el clima puede ser cambiado y adaptado a las necesidades de la organización por estar ligado al momento presente, mientras que la cultura no puede ser cambiada de forma inmediata por ser algo que forma parte de la historia de cada persona y está internalizada (Melián, 2017).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral va a depender en gran medida de la propia filosofía de vida de los trabajadores y su concepción de la felicidad, en base a estudios realizados se ha podido establecer que una persona motivada laboralmente y con una visión positiva de sí misma, puede sacrificar algunos placeres para alcanzar las metas propuestas.

Autores como, Ivancevich & Donnelly (1968) indicaron que la satisfacción laboral puede englobar dos dimensiones diferentes como lo son; “un estado emocional, un

sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo; y como el resultado de una comparación o ajuste entre anhelos, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el empleo ofrece realmente” (Faya & et.al, 2018, pág. 47).

La satisfacción laboral está ligada con su productividad y desempeño, es considerada un como un factor determinado por el nivel de bienestar que tiene una persona en su vida cotidiana y en su trabajo. Para (Jiménez & Jiménez, 2016) la satisfacción laboral está relacionada a como el empleado o trabajador experimenta la interacción con su entorno laboral a nivel humano, “así como realizar un seguimiento de su vida familiar y social, interacción que motivará al trabajador a superarse en la consecución de logros para la empresa y satisfacer las necesidades que pueda tener él” (pág. 29).

En una cita realizada por Jiménez A., (2020), en la cual Robbins & Judge afirmaron que “la satisfacción laboral es una condición emocional afectiva de una persona sobre su trabajo que procede de las responsabilidades y destrezas positivas. Otros, se refieren a ella con un factor arbitrario de las consecuencias conductuales y las condiciones laborales” (pág. 26).

La satisfacción laboral se encuentra directamente relacionada con el funcionamiento de una organización, en la calidad del trabajo realizado por los empleados y la productividad de la misma, para alcanzar un buen nivel de satisfacción laboral la organización debe estimular a sus empleados con retos continuos, recompensas monetarias, excelentes condiciones laborales e higiénicas, entre otras.

Incentivos que influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral

Existen diferentes incentivos que pueden llegar a dar satisfacción o insatisfacción laboral entre los empleados de una organización, los cuales pueden generar altos o bajos niveles de productividad, estos incentivos que pueden ser reales o sustitutivos, positivos o negativos, económicos o no económicos, según un estudio realizado en el Albesa, (2000);

Reales

Aquellos incentivos que están orientados a satisfacer las diferentes necesidades;

Sustitutivos

Aquellos incentivos utilizados cuando no se puede satisfacer una necesidad real y se utilizan otros incentivos similares para de esta forma evitar frustrarse;

Positivos

Aquellos incentivos que producen algún tipo de placer y tienen además una influencia efectiva;

Negativos

Aquellos incentivos orientados a que la persona no realice o haga algo que le perjudique y de esta forma evitar un castigo;

Económicos

Comprende las remuneraciones recibidas por el desempeño laboral, el cual debe estar acorde con el trabajo realizado y le permita al trabajador satisfacer sus necesidades;

No económicos

Comparen los reconocimientos por la labor desempeñada y la propia satisfacción de alcanzar metas, adquirir conocimientos y destrezas (Herrera, 2018).

Factores causantes de la insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral trae consecuencias negativas a las organizaciones al provocar entre los trabajadores desmotivación, originando la fuga del personal capacitado y la baja productividad. Entre los diferentes factores se destacan;

Salario bajo

Cuando un trabajador no recibe un salario digno y acorde a sus experiencia, conocimientos, formación académica y responsabilidades este no es un trabajador productivo. En tal sentido señalan Jiménez y Jiménez (2016) señalan que “cuando hay inconformidad respecto al sueldo los empleados se desmotivan y empiezan a desencadenarse muchos problemas que influyen en otros trabajadores, llegando a afectar gravemente la empresa”. (pág. 29)

Mala relación con los compañeros o jefes

Este factor se refiere a las relaciones interpersonales entre los empleados cuando reina un ambiente de envidia o de competencia desleal entre empleados y jefes cuando son tratados con prepotencia y desconsideración, creando en ambos casos un clima laboral negativo.

Limitadas posibilidades de promoción

Este factor se relaciona con los deseos de superación del personal y sus ambiciones de ascender dentro de la estructura de la organización y existen posibilidades para ello, debido a las políticas internas, trayendo como consecuencia insatisfacción.

En la memoria de IX Congreso de Investigadores de Competitividad, Valenzuela, Buentello y Ramos (2015) publicaron que es un factor de insatisfacción laboral aquel negativo o impedimento que sufren los trabajadores a verse truncada su carrera profesional en una empresa, pues esto les da una certeza de que en dicha empresa ya no tiene futuro “Unido a este estancamiento profesional está también la falta de reconocimiento, que en muchos casos provoca que el trabajador sienta que su trabajo no es valorado y por tanto reduce su rendimiento”. (pág. 952)

Malas condiciones laborales Este factor se refiere a las malas políticas laborales y a una estructura física deficiente, con un ambiente de trabajo inadecuado en cuanto a higiene, iluminación, mobiliario, espacio de trabajo deteriorado entre otros, los cuales hace que los trabajadores estén en un clima laboral desmotivador.

Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral

Las organizaciones están en la obligación de establecer horarios de trabajo que les permita a sus trabajadores compartir con su familia y su entorno. Con jornadas de trabajo racionales acordes con las normativas laborales del país, además debe permitir asuntarse en situaciones de emergencias familiares.

Entorno laboral saludable

La salud de los trabajadores es un tema preocupante para las diferentes organizaciones a nivel mundial relacionadas con la salud y el trabajo, tanto para la Organización Mundial de la Salud y para la Organización Internacional del Trabajo, consideran que "la salud en las organizaciones debe tener como objetivo el mantenimiento y promoción óptimo tanto mentalmente, socialmente y físicamente de los trabajadores en todas las ocupaciones" (Moreira, 2017, pág. 170). Para ello resulta necesario que en todos los espacios organizacionales exista la cultura de prevención y protección de la salud laboral, considerando las capacidades particulares de cada trabajador en función del rol desempeñado en cada puesto.

Dentro de las diferentes ramas de la medicina existe una especialidad relacionada con la salud ocupacional y el entorno laboral, orientada a estudiar, evaluar y controlar los riesgos en la salud de los trabajadores al momento de ejercer sus labores, con la finalidad de impedir lesiones en los trabajadores e incluso pérdida de la vida.

El entorno de trabajo saludable es todo el espacio físico donde se desempeña un trabajo tomando en cuenta los diferentes aspectos relacionados con la salud física y psicológica de los empleados y de la comunidad en general, con la finalidad de proporcionar un ambiente saludable y seguro.

La Organización Mundial de la Salud en su declaración del año 2010, en su capítulo 9 sobre los Fundamentos y Modelo de la OMS para un Entorno Laboral Saludable, definiendo a dicho entorno como "aquél en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud,

seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo” (OMS, 2010, pág. 93).

En tal sentido la Organización Mundial de la Salud (2010) indicó que es necesaria la identificación de una serie de elementos que resultan determinantes para un entorno laboral saludable, como lo son; el entorno físico del trabajo, el entorno psicosocial, la organización del trabajo, la comunicación y las relaciones interpersonales internas y externas de cada trabajador.

Existen diferentes factores que tienen influencia en la creación de entornos laborales saludables que inciden directamente en la productividad de una organización, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes;

La comunicación

Dentro de una organización la comunicación está conformada por los sistemas y redes de comunicación que facilitan el intercambio de información interna entre los diferentes departamentos, entre los empleados y externa con otros miembros de la organización. Además, la comunicación es una herramienta que puede ser utilizada para incidir en el comportamiento de los trabajadores elevando su nivel de compromiso y desempeño con la finalidad de mejorar el entorno laboral (Arichábala, 2018).

Los incentivos

Estos pueden ser utilizados para motivar a los trabajadores a mejorar su desempeño y elevar su nivel de aspiraciones, con los reconocimientos de su desempeño los empleados se sienten más positivos y valorados dentro de la organización (Arichábala, 2018).

El liderazgo

Este es una relación que se va desarrollando entre un líder y sus seguidores que puede ser utilizada en beneficio de la organización al ser orientada en aumentar la productividad y alcanzar las metas propuestas. Los jefes deben constituirse en los

líderes efectivos, que sean capaces de influir en sus seguidores para crear movimientos orientados a los intereses del grupo y de la organización (Arichábala, 2018).

La motivación

Esta es una herramienta utilizada para crear un entorno laboral donde predomine el esfuerzo, la confianza y el deseo de alcanzar logros y metas planteadas sin apatía (Arichábala, 2018).

La satisfacción

Siendo esta última la actitud que deben poseer los empleados ante su propio trabajo y desempeño, la cual se fundamenta en los valores y creencias de cada uno de los trabajadores al realizar su labor, los jefes de la organización deben crear un entorno laboral satisfactorio que el trabajador desempeñe un mejor papel y de esta forma genere mayor rentabilidad al ser más eficiente (Arichábala, 2018).

Productividad organizacional

La productividad organizacional que abarca todas las acciones tomadas para alcanzar los objetivos propuestos por la organización dentro de un buen clima laboral.

Para la RAE es definida como la “relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.” (RAE, 2014).

Para Rodríguez, (2017) la productividad podía ser vista desde el punto de vista personal por lo que “la empresa deberá poder evaluar cuánto desea crecer el empleado para sí y la organización. (...) La productividad personal no significa trabajar más, sino trabajar mejor. Preocúpese si tiene empleados que amanecen y anohecen en su empresa” (pág. 22).

Una productividad bien enfocada donde se desarrollen beneficios a los empleados aumenta las posibilidades de alcanzar los objetivos y metas organizacionales, por lo tanto, cuando mejora la productividad mejoran los ingresos organizacionales y nacionales.

Según Chiavenato (2009) citado por (Vásquez J. , 2017) la productividad era una valoración cuantitativa del nivel desempeño a nivel individual o grupal, la cual dependerá de la eficiencia y la eficacia, “la eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos. La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos” (pág. 35).

Una organización estructura su éxito cuando alcanza a satisfacer las necesidades de los clientes disminuyendo los costos y mejorando su productividad.

Medición de la productividad laboral

Cómo se explicó la productividad laboral se encuentra asociada al nivel de eficacia de un empleado o de un grupo de empleados para llevar a cabo los objetivos laborales planteados en el menor tiempo posible con los recursos necesarios dispuestos para ello. En ese contexto Vásquez y Henao, (2017) afirma en su artículo que se deben tener consideraciones mínimas al momento de realizar la medición de la productividad laboral, esta se puede cuantificar “través de la relación que existe, en un periodo de tiempo determinado entre la producción de bienes y servicios (outputs) y los factores de producción asociados al proceso (inputs), donde dicho vínculo se expresa generalmente a través de la relación (outputst / inputst)” (pág. 3).

Dicha metodología explicada por el autor se puede sintetizar de matemáticamente de la siguiente manera;

Productividad parcial

$$Productividad\ parcial = \frac{\text{Producción del período medido en precio base}}{\text{Insumos de mano de obra del precio base}}$$

Productividad Total

$$Productividad\ total = \frac{\text{Producción del período medido en precio base}}{\text{Insumos de mano de obra del precio base} + \text{Insumos de capital del precio base}}$$

Estos índices de productividad se obtuvieron a partir de los datos organizacionales relacionados a los costos fijos, precios de la mano de obra, precio de las materias primas, y cálculos preestablecidos de los rendimientos óptimos de la mano de obra.

Clima laboral y su influencia en la productividad organizacional

El clima laboral de una organización influye directamente en la productividad y satisfacción de sus trabajadores. Un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que la productividad global e individual aumente, se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos.

Construir un clima laboral positivo es tarea de todos los integrantes de la compañía, siendo lo más importante para alcanzar ese escenario es que existan interés y voluntad genuinos por parte de los involucrados, es decir, la organización y sus colaboradores deben alcanzar consensos para ello. El talento humano es el capital más importante de cualquier organización, es la pieza fundamental para implementar la estrategia de negocio y alcanzar las metas propuestas por la dirección de la compañía.

Por su parte Solorzano y otros, (2020) señalaron que existe una relación entre el clima y el desarrollo organizacional puesto que las características estructurales y comportamentales desde los individuos que la conforman hasta las redes sistemáticas componen un sistema único y activo que genera un impacto en los resultados de la organización y por ende en su proyección de desarrollo. Es por eso que los autores sostienen que “el clima laboral debe ser el medio ambiente humano, cordial, afectivo y físico en el que se desarrolla el trabajo diario que influye en el desempeño y la satisfacción de los trabajadores” (pág. 545).

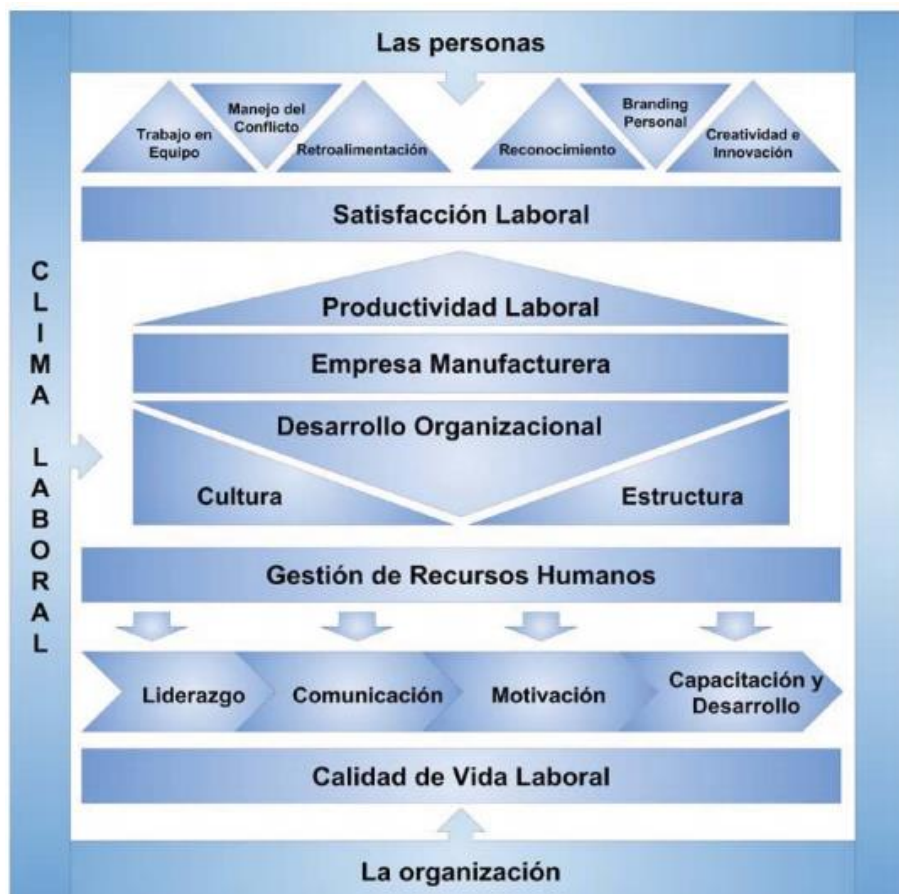
Para que un colaborador alcance todo su potencial productivo, debe contar con las condiciones adecuadas para desempeñarse. No basta con tener un gran entrenamiento y las herramientas de trabajo disponibles, es clave que se sienta motivado, satisfecho y feliz con su trabajo, con su entorno, con sus compañeros y con sus jefes.

Modelos de Clima laboral y productividad

Distintos autores han realizado mediciones de los factores que dimensionan al Clima Laboral, con el fin de conocer como este afecta los niveles de productividad laboral, sin embargo, no hay extensa bibliografía sobre el modelado de estas variables.

Un modelo de data reciente es el desarrollado por Contreras (2018) en él la autora reflexionan sobre la importancia de la gestión del talento humano vinculado a las capacidades, habilidades y aptitudes del personal con el objeto de mostrar una imagen humanista, exaltando la autoidentificación con la organización a través de estímulos que permitan mejorar el alcanzar los objetivos planteados y por consecuencia mejorando la productiva. El autor presenta el siguiente modelo:

Ilustración 1 Modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una organización manufacturera.



Fuente: Información extraída de (Contreras, 2018).

Otro modelo que establece la relación entre las variantes del clima laboral y la productividad presentado por Udiz, 2012, citado por (Pilligua & Arteaga, 2019) postula que la relación entre estas dos variables dependerá de la estructura organizacional y de una serie de elementos que pueden ser controlados en gran medida, concluyendo que “existe una relación de dependencia que se podría definir en cuatro

estados a gestionar” (pág. 7). El modelo consiste en tres panoramas que se pueden presentar en las organizaciones, descritos a continuación;

Baja productividad y clima laboral elevado;

Este escenario se presenta cuando, objetivos individuales y de grupo que se estén satisfaciendo, no contribuyen a elevar la productividad. En este caso, el clima laboral aumenta el potencial productivo, pero no se traducirá en una alta eficiencia sin un buen órgano directivo (Pilligua & Arteaga, 2019).

Alta productividad y clima laboral bajo

Una empresa puede aumentar su productividad mediante la planificación y/o la aptitud de los integrantes de la empresa, sin haberse preocupado por mejorar la motivación del personal. En otros casos, la motivación se produce como efecto de las políticas del miedo, es decir, con el uso de las penalizaciones, sanciones o despidos. Este sistema, genera productividad radicada en la acción incesante de la dirección, sin que los empleados se involucren con la empresa. En este caso, se construye la productividad sobre los empleados y no con ellos, lo cual es difícil que se mantenga a largo plazo (Pilligua & Arteaga, 2019).

Alta productividad y clima laboral elevado

Este es el escenario más deseable y refleja que, se están cubriendo los objetivos de los grupos de trabajo y de la propia empresa, logrando una vinculación exitosa entre ambos. El clima laboral se eleva y se incrementa la eficiencia de los empleados, obteniendo una alta productividad, que, a su vez, refuerza al propio clima laboral, creándose una sinergia que se autoalimenta y potencia constante y cíclicamente (Pilligua & Arteaga, 2019).

4.5. Metodología

4.5.1 Enfoque de la investigación

Para alcanzar con éxitos los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación se empleó un enfoque cuantitativo, el cual según Sampieri (2014) el

enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase.

En cuanto al manejo del enfoque **cuantitativo** para el presente trabajo de investigación, se realizó un levantamiento numérico de data que permitió definir la situación del clima laboral de las organizaciones de la economía popular y solidaria y los niveles de productividad de las mismas y así poder definir las posibles correlaciones existentes entre dichas variables.

4.5.2. Tipo de investigación

El presente estudio aplicó los siguientes tipos de investigación de **tipo descriptivo transversal** en primera instancia; puesto que, se enfocó en conocer la perspectiva de dos situaciones a fin de describir con el enfoque cuantitativo las variables dependientes e independientes en una sola toma de información en un momento dado, es decir, a través del levantamiento de la data, tanto numérica como perceptiva de los trabajadores y de las organizaciones a estudiar, se evaluó la situación de las organizaciones de la economía popular y solidaria del grupo el Salinerito.

En ese mismo orden de ideas la investigación es descriptiva, con un diseño **no experimental** puesto que el objeto principal es la recaudación de información de manera objetiva del fenómeno estudiado para precisar el problema sin que ocurra ninguna intervención técnica por parte del investigador. Y a partir de los datos identificar mediante la estadística descriptiva el comportamiento de la población en estudio a fin de poder identificar aspectos de interés referentes a las variables medidas.

La investigación se apoyó en las revisiones bibliográficas como fuentes secundarias que le ayudaron al investigador a entender el comportamiento de las variables de estudio mediante un buen punto de partida, guiar en el enfoque y tratamiento que se le dio al problema de investigación, orientar respecto de los diversos elementos que intervienen en el problema, centrar en un problema específico, sugerirle cómo construir el marco teórico, etcétera.

La inmersión inicial en el campo significa sensibilizarse con el ambiente o entorno en el cual se llevó a cabo el estudio, identificar informantes que aportaran datos y guiaran al investigador por el lugar, adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio (Sampieri, 2014). En vista que para el desarrollo de la investigación fue necesario dirigirse al lugar de ocurrencia del fenómeno para recopilar la información para un estudio sistemático con encuestas prediseñadas; se puede decir que, la investigación también es de campo.

4.5.3. Población y muestra

Se realizó un estudio a las organizaciones de la economía popular y solidaria de la Fundación el Salinerito, con el objeto de definir la influencia del clima laboral en la productividad organizacional.

Tabla 1: Descripción de la población de estudio

Ítem	Descripción
Número de organizaciones de la economía popular y solidaria”	8
Ubicación	Provincia de Bolívar
Total, de empleados entrevistados	45

Elaborado por: Vallejo A., 2021

Debido a que la población en estudio es menor a los 100 individuos, no se procederá a aplicar ninguna técnica de muestreo, trabajando con la totalidad del universo muestral.

4.5.4. Operacionalización de las variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / herramienta
Independiente Clima laboral	Suma de una serie de factores de carácter intangible que se encuentran en el entorno laboral de las organizaciones. Estos factores o elementos pueden afectar los comportamientos y aptitudes de sus trabajadores y en consecuencia afectan de manera directa los niveles de desempeño de la organización (Bordas, 2016)	Autonomía Motivación Satisfacción laboral Reconocimiento Cooperación y apoyo	Trabajo en equipo Satisfacción laboral Participación Motivación Manejo de conflictos Cultura organizacional Liderazgo Formación y desarrollo Clima organizacional	Encuesta-cuestionario
Dependiente Productividad	Según Chiavenato (2009) la productividad es una valoración cuantitativa del nivel desempeño a nivel individual o grupal, la cual dependerá de la eficiencia y la eficacia, “la eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos. La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos” (pág. 35).	Eficiencia Eficacia	Productos generados por jornada laboral Recursos disponibles para la generación de productos	Encuesta - cuestionario

Elaborado por: Vallejo D.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Resultados del primer objetivo de investigación

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por medio de la aplicación del instrumento de recolección de la información.

Clima Organizacional

Tabla 2 Distribución por sexo y grupos etarios

Sexo	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Femenino 47%	18 a 25 años	3	14
	26 a 35 años	9	43
	36 a 45 años	6	29
	46 a 55 años	3	14
Masculino 53%	18 a 25 años	4	17
	26 a 35 años	9	38
	36 a 45 años	7	29
	46 a 55 años	3	13
	Más de 55 años	1	4

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

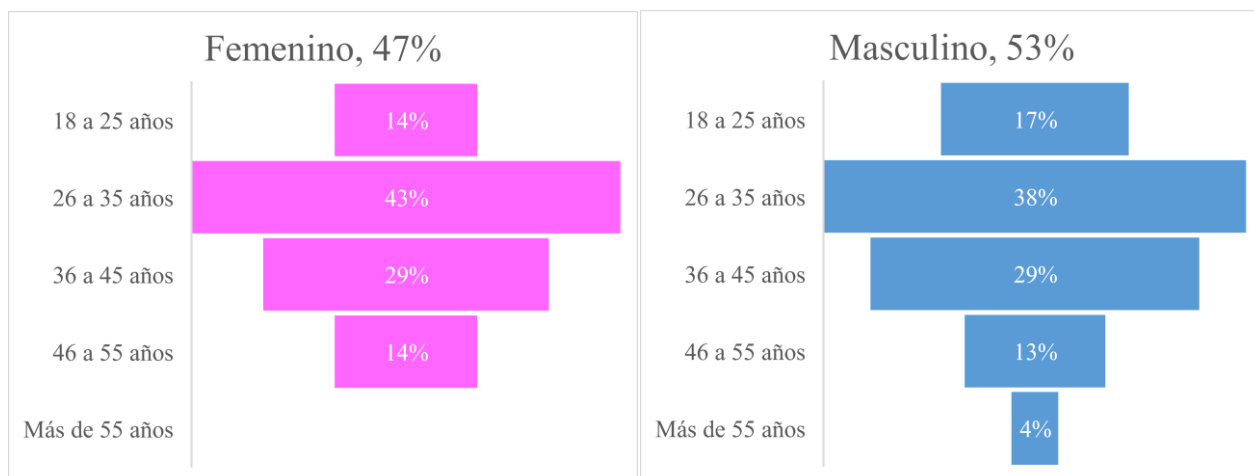


Gráfico 1 Distribución por grupos etarios. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021

Fuente: Investigación de campo

Análisis e interpretación

Según la información levantada la población de trabajadores de la Fundación Salinerito, objeto de esta investigación, tiene una distribución por sexo del 53% masculino y 47% femenino, así mismo como se observa en los gráficos hay mayor concentración en los grupos etarios de 26 a 35 años, con un 43% del total de las

mujeres trabajadoras y un 38% de los hombres, por su parte se observó que en la edad comprendida entre los 36 y 45 años hay un 29% en ambos sexos, siendo estos las edades donde se concentra la mayoría de la población. En cuanto a las personas mayores de 55 años solo se presentan en el grupo de hombres con un 4%.

Tabla 3 Distribución por departamento y nivel académico

Departamento	Nivel Académico	Frecuencia	Porcentaje
Administración	Tercer nivel	3	6,7%
Calidad	Cuarto Nivel	1	2,2%
	Tercer nivel	1	2,2%
Contabilidad y finanzas	Tercer nivel	3	6,7%
Dirección	Tercer nivel	1	2,2%
Gerontológico	Bachiller	1	2,2%
	Tercer nivel	3	6,7%
Gestión RRHH	Tercer nivel	1	2,2%
	Educación general básica	4	8,9%
Producción	Bachiller	8	17,8%
	Universitario	7	15,6%
	Tercer nivel	2	4,4%
Proyectos sociales	Tercer nivel	2	4,4%
Radio	Bachiller	3	6,7%
	Universitario	1	2,2%
Secretaría y subordinación	Tercer nivel	1	2,2%
Seguridad y salud ocupacional	Tercer nivel	1	2,2%
	Bachiller	1	2,2%
Ventas	Educación general básica	1	2,2%
	Tercer nivel	2	4,4%

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

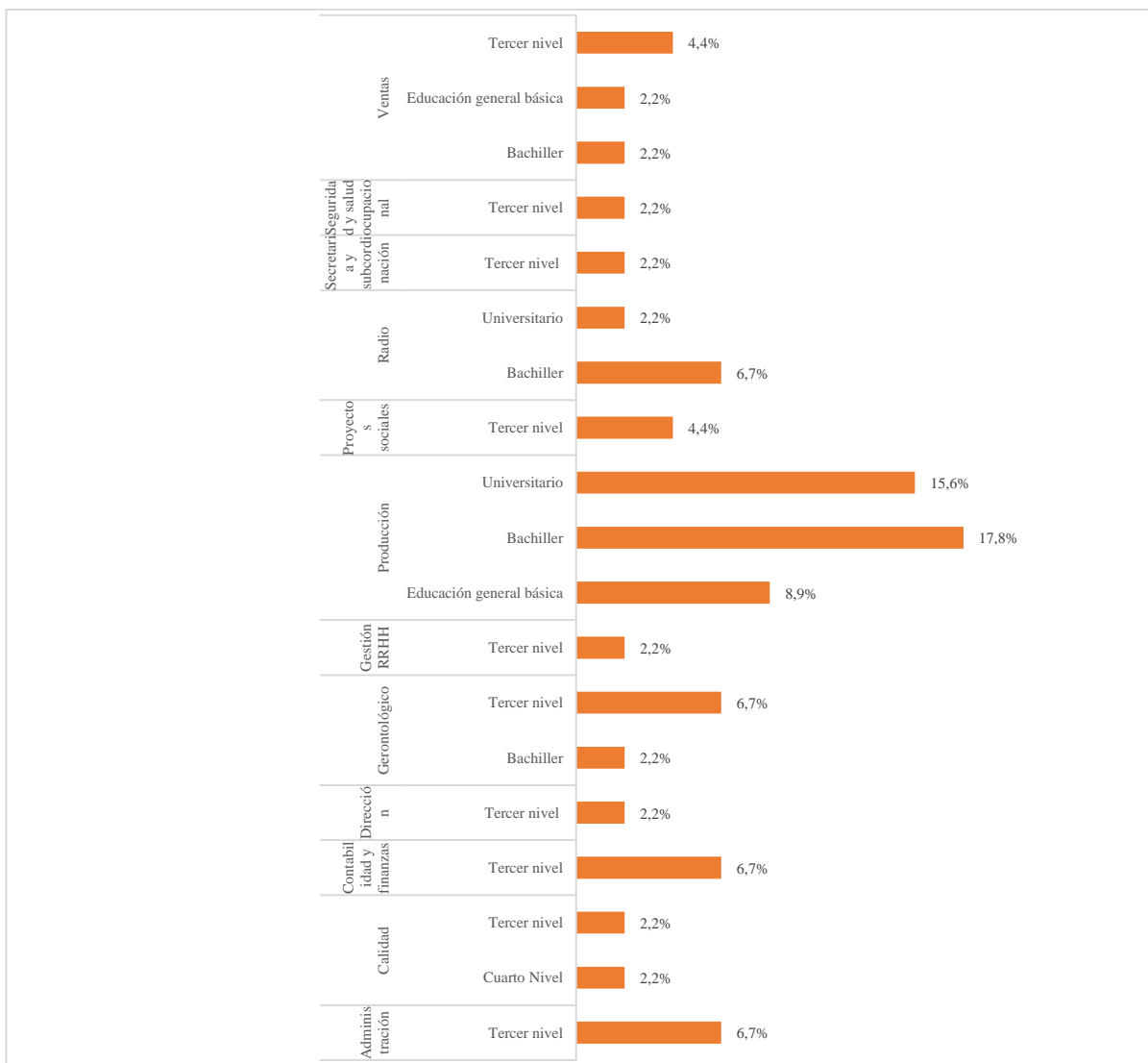


Gráfico 2 Distribución por nivel académico. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021
Fuente: Investigación de campo

Análisis e interpretación

En cuanto a la distribución por departamento del nivel académico de sus trabajadores, se observa que en el caso del departamento de administración el total de sus trabajadores cuentan con título de tercer nivel representando el 6.7% de la totalidad de trabajadores, en el departamento de Calidad, se observó que se cuenta con un trabajador con cuarto nivel y un trabajador con tercer nivel representando el 4.2% de toda la población, en el departamento de contabilidad y finanzas se encuentran 3 trabajadores con titulación de tercer nivel representando el 6.7% del total de la población, el director de la empresa cuenta con tercer nivel de estudio, por su parte en

el departamento gerontológico el cual cuenta con un bachiller y 3 trabajadores con tercer nivel representando el 8.9% de la población entrevistada. En cuanto a la población del departamento de producción el mismo estaba compuesto por 8 bachilleres, 7 universitarios y 4 trabajadores con estudios de educación general básica, representando el 42.3% del total poblacional, por su parte el departamento de proyectos sociales cuenta con 2 trabajadores con tercer nivel, el departamento de la radio cuenta con 3 bachilleres y un universitario y finalmente ventas cuenta con dos profesionales del tercer nivel, un bachiller y un trabajador con educación general básica.

Tabla 4 Comunicación, interacción y trabajo en equipo asertivo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1 2,2
	Casi siempre	17 37,8
	Rara vez	7 15,6
	Siempre	20 44,4
	Total	45 100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

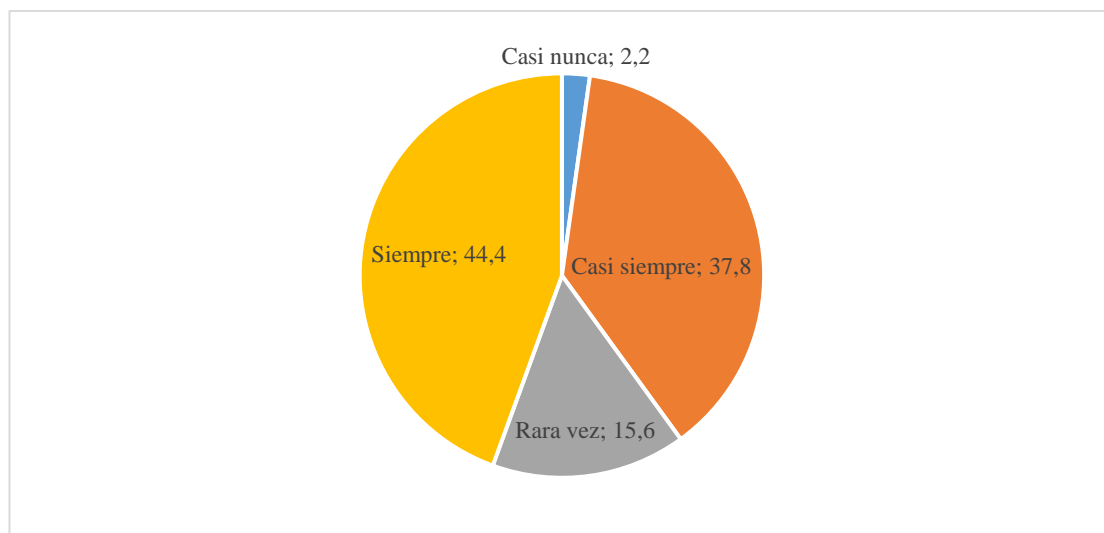


Gráfico 3 Comunicación, interacción y trabajo en equipo asertivo **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

Al valorar las dimensiones del clima laboral se logró identificar que en cuanto a la comunicación, interacción y trabajo en equipo asertivo en el entorno organizacional el 44.4% indicó que siempre experimenta un buen clima comunicativo, el 37.8% que casi siempre, 15,6% indicó que rara vez y solo un 2,2% indicó que casi nunca. Como se puede observar el 82.2% de los trabajadores que participaron en la investigación perciben un buen clima laboral en materia de comunicación, interacción y trabajo en equipo, siempre o casi siempre. En ese sentido según lo explicó (Sorleidy, 2018) Un ambiente de trabajo propiciado por la comunicación permite la transmisión de mensajes útiles para la ejecución de las tareas, una comunicación a un doble nivel: la que se establece para la realización correcta de la tarea y la que es posible durante el trabajo, pero sin relación directa con el mismo.

Tabla 5 Satisfacción con la asignación y distribución de responsabilidades en el equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Casi siempre	15	33,3
Rara vez	6	13,3
Siempre	24	53,3
Total	45	100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

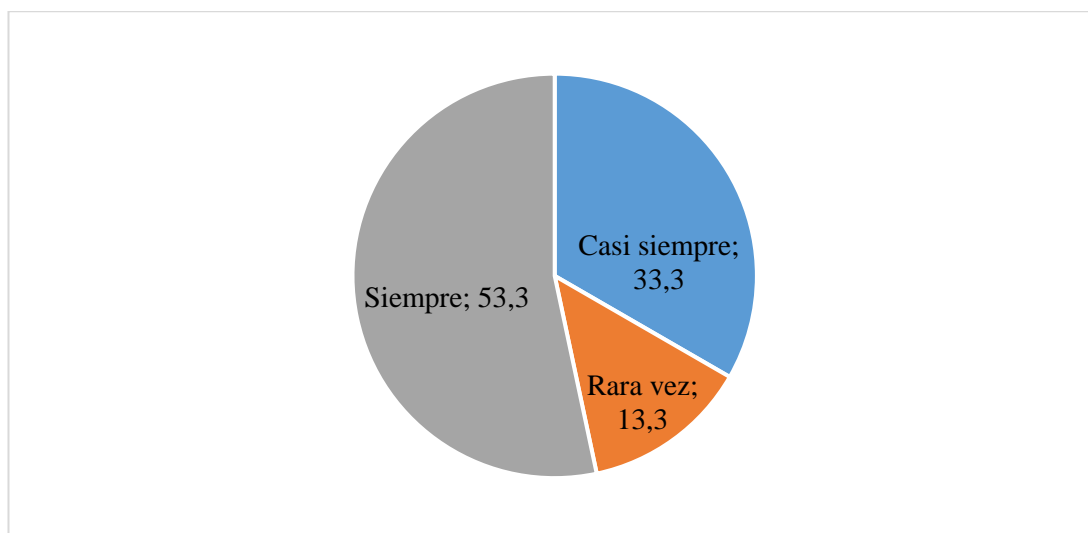


Gráfico 4 Satisfacción con la asignación y distribución de responsabilidades en el equipo. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

En relación con la satisfacción experimentada en cuanto a las asignaciones y a la distribución de las responsabilidades en el equipo, se logró identificar que el 53.3% de la población se siente satisfecho siempre, el 33.3% casi siempre y solo el 13.3% rara vez. Este comportamiento refleja que el 86.6% de la población sentía satisfacción en cuanto a las asignaciones realizadas siempre o casi siempre.

Tabla 6 Percepción de la consideración de la opinión en la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje
Oválido	Casi nunca	1	2,2
	Casi siempre	14	31,1
	Nunca	1	2,2
	Rara vez	7	15,6
	Siempre	22	48,9
	Total	45	100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

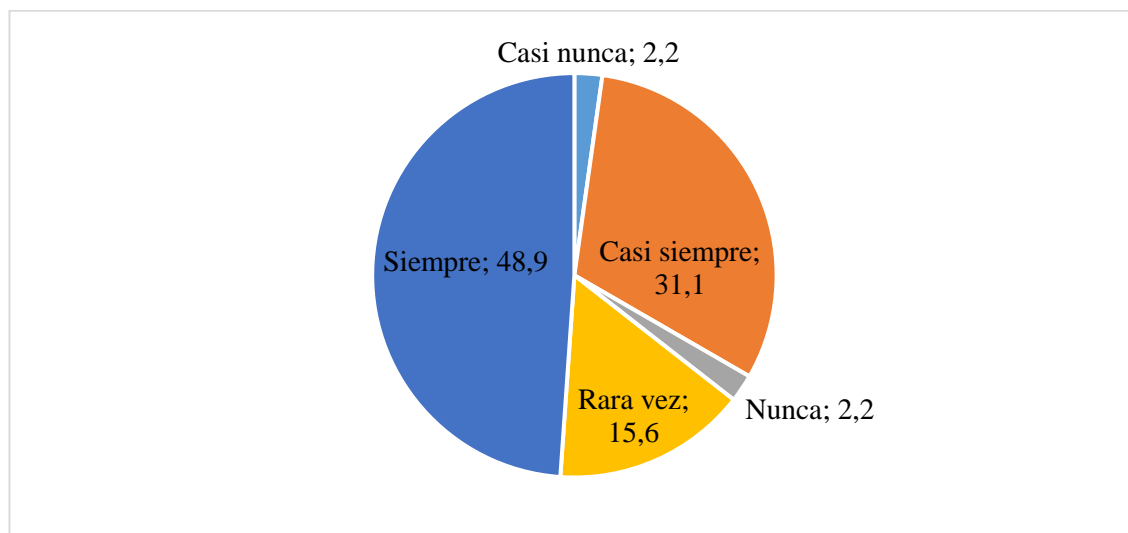


Gráfico 5 Percepción de la consideración de la opinión en la toma de decisiones.

Elaborado por: Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

Un aspecto de importancia en el clima laboral resulta que los trabajadores sientan que su opinión es valorada por el equipo de trabajo y por los supervisores, lo que ayuda a experimentar pertenencia y un sentido de importancia para la organización. Tal como lo manifiesta (Valenzuela, Buentello, & Ramos, 2015) donde aclaró que la falta de reconocimiento, que en muchos casos provoca que el trabajador sienta que su trabajo no es valorado y por tanto reduce su rendimiento”. (pág. 952)

En ese contexto, al evaluar el comportamiento de los trabajadores en dicha dimensión, se observó que la mayoría percibe que su opinión es considerada en la toma de decisiones siempre o casi siempre, un 15.6% percibió dicha consideración rara vez y un 2.2% nunca.

Tabla 7 Consideración del desempeño laboral y aporte al proceso productivo es el esperado por la organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi siempre	18	40,0
	Rara vez	2	4,4
	Siempre	25	55,6
	Total	45	100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

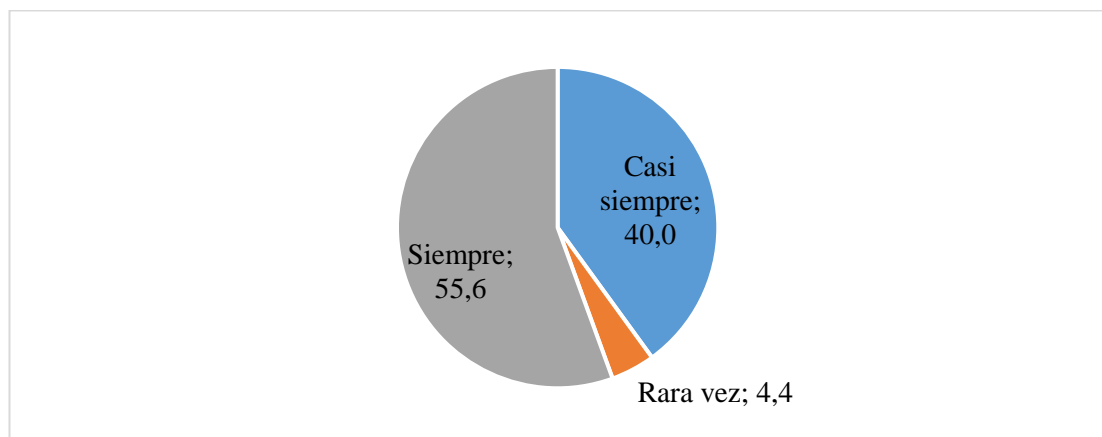


Gráfico 6 Consideración del desempeño laboral y aporte al proceso productivo es el esperado por la organización. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

Explica (Arichábala, 2018) que los trabajadores al realizar su labor, los jefes de la organización deben crear un entorno laboral satisfactorio que el trabajador desempeñe un mejor papel y de esta forma genere mayor rentabilidad al ser más eficiente. Al consultar a la población de trabajadores si su desempeño laboral y aporte al proceso era considerado positivamente tal como lo espera el trabajador, el 55.6% indicó que siempre, el 40% que casi siempre y solo el 4.4% rara vez. Este comportamiento de los datos obtenidos permitió inferir que, en el aspecto referente al refuerzo positivo del desempeño laboral, los trabajadores se sentían a gusto en casi el total de la población. En el estudio realizado por (Barrientos, 2017) se identificó que en cuanto a la valoración por parte de los trabajadores de su desempeño y responsabilidad se percibía en un 45% con un nivel bajo, y solo un 12.5% con un nivel alto.

Tabla 8 Manejo constructivo de los conflictos enfocados en la mejora continua

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2 4,4
	Casi siempre	18 40,0
	Rara vez	10 22,2
	Siempre	15 33,3
	Total	45 100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

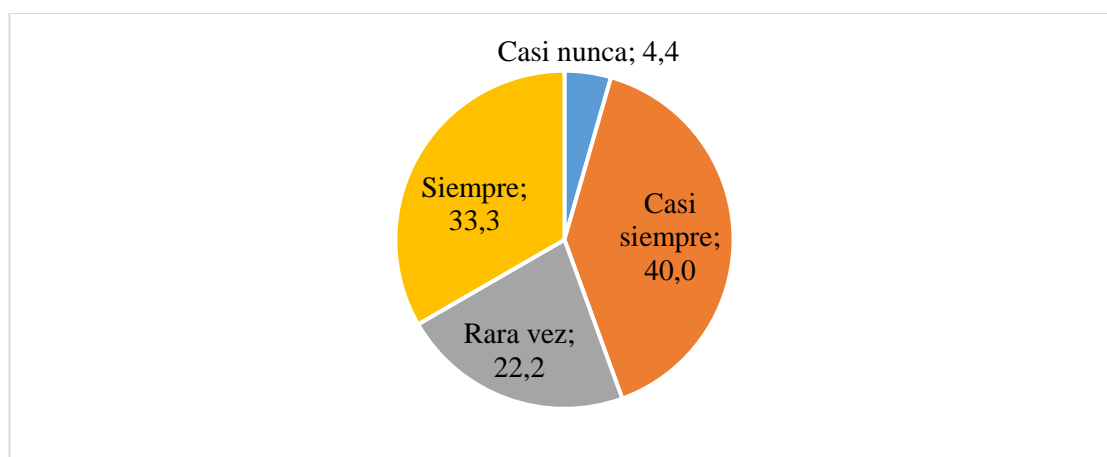


Gráfico 7 Manejo constructivo de los conflictos enfocados en la mejora continua. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

Por su parte en la valoración de la percepción de los trabajadores sobre el manejo de conflictos de manera constructiva enfocada en la mejora continua, el 40% indicó que casi siempre, el 33.3% que siempre, el 22.2% casi rara vez y el 4.4% casi nunca. A pesar de haber tenido buena receptividad en esta dimensión, a diferencia de las anteriores, solo el 73.3% de los trabajadores percibió apropiada la forma de resolución de conflictos, por lo que sería de importancia generar acciones para reforzar esta área.

Tabla 9 Existencia de valoración y principios éticos para la interacción y comportamiento correcto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi siempre	19	42,2
	Rara vez	6	13,3
	Siempre	20	44,4
	Total	45	100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

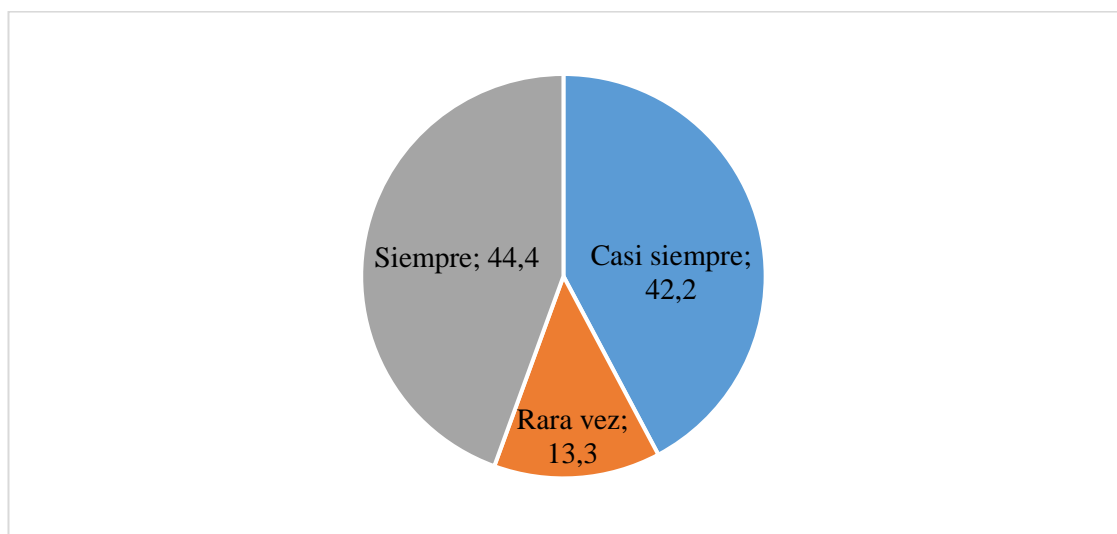


Gráfico 8 Existencia de valoración y principios éticos para la interacción y comportamiento correcto. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

La Organización Mundial de la Salud (2010) indica que es necesaria la identificación de una serie de elementos que resultan determinantes para un entorno laboral

saludable, como lo son; el entorno físico del trabajo, el entorno psicosocial, la organización del trabajo, la comunicación y las relaciones interpersonales internas y externas de cada trabajador.

Según la información obtenida referente a cómo perciben los empleados los valores y principios éticos en la interacción y comportamiento correcto dentro de la organización, se logró identificar que un 44.4% opinaba que siempre se mantenían dichos principios, en un 42.2% se mantenían casi siempre y en un 13.3% rara vez. Dicho comportamiento reflejó una buena receptividad de los trabajadores frente a un clima laboral donde prevalezcan los valores y comportamientos éticos correctos.

Tabla 10 Motivación por la línea supervisora al desarrollo de tareas ambiciosas que permiten alcanzar nuevas metas laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	6,7
	Casi siempre	17	37,8
	Rara vez	8	17,8
	Siempre	17	37,8
	Total	45	100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

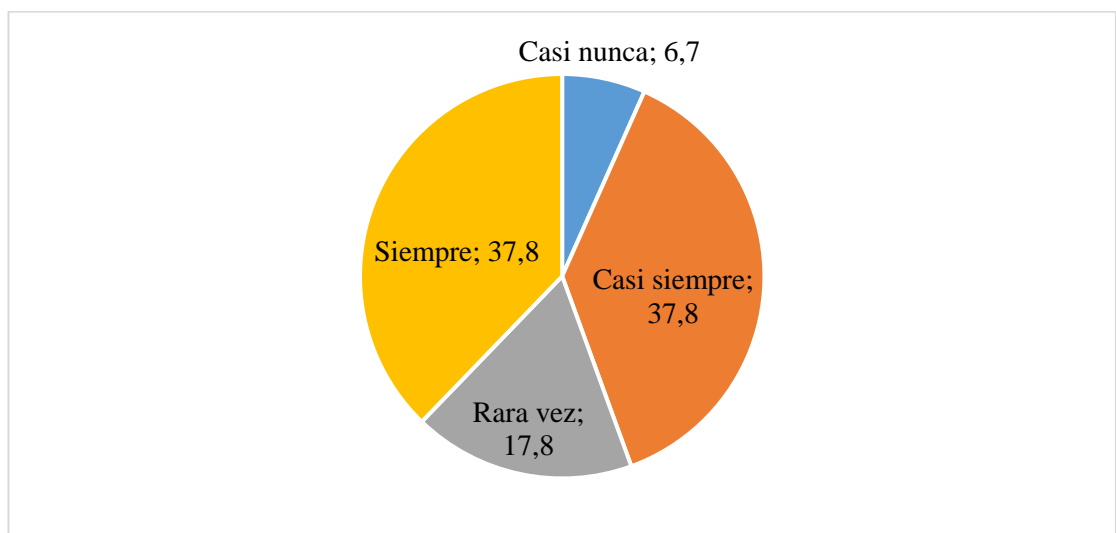


Gráfico 9 Motivación por la línea supervisora al desarrollo de tareas ambiciosas que permiten alcanzar nuevas metas laborales. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021

Fuente: Investigación de campo

Análisis e interpretación

En cuanto a si los trabajadores se sienten motivados por los supervisores a desarrollar tareas ambiciosas y alcanzar nuevas metas laborales, el 37.8% seleccionó que siempre, 37.8% casi siempre, 17.8% opina que rara vez y un 6.7% casi nunca. Se observó que en esta dimensión del clima laboral solo el 75.6% opinó que siente motivación por su línea supervisora siempre o casi siempre, por lo que es necesario reforzar el área de motivación y liderazgo en los procesos organizacionales. Por su parte (Moreno & Torres, 2018) identificó en su investigación que el reconocimiento es mirado como la percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto al estímulo que reciben, por parte de sus superiores como su contribución a la empresa, desde este ámbito se puede decir que los empleados se sienten satisfecho con los estímulos recibidos por parte de sus superiores, donde se les resalta su desempeño profesional.

Tabla 11 Realización de actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y calidad de producto

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2 4,4
	Casi siempre	13 28,9
	Nunca	3 6,7
	Rara vez	9 20,0
	Siempre	18 40,0
	Total	45 100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

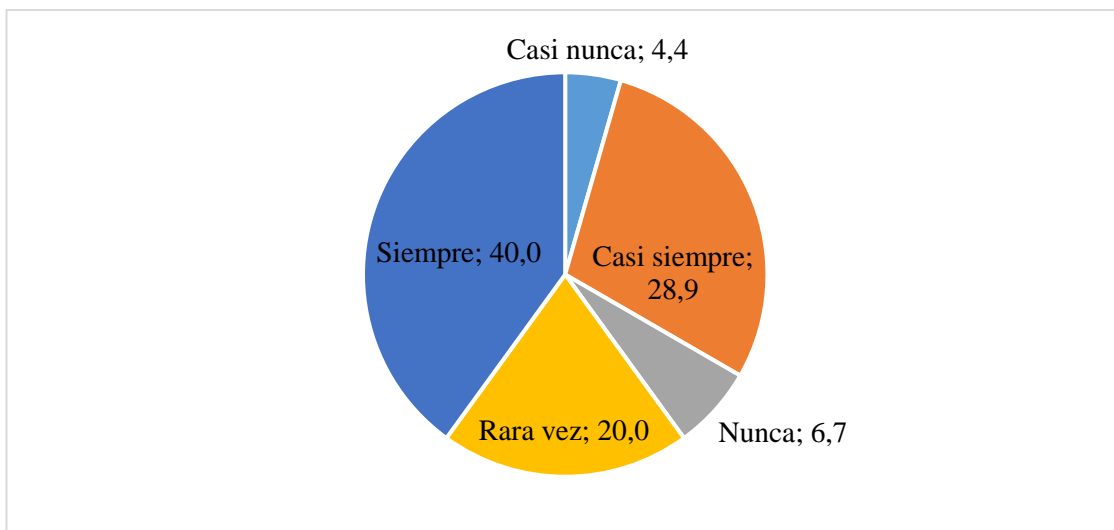


Gráfico 10 Realización de actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y calidad de producto. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

Siendo un aspecto primordial la capacitación continua en áreas técnicas y en desarrollo organizacional, con el fin de incentivar al personal, se valoró la perspectiva de los trabajadores frente a la realización de actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y calidad de producto, obteniendo que el 40% identificó que siempre se realizan este tipo de capacitaciones, 28.9% casi siempre, 20% rara vez, 6.7% nunca y 4.4% casi nunca. En este caso se observó que solo el 68.9% de la población refiere recibir capacitaciones siempre o casi siempre, siendo necesario promover la capacitación para mejorar el clima laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores. Por su parte (*Barrientos, 2017*) identificó en su estudio que el 55% de los trabajadores considera un nivel medio respecto a la formación y desarrollo, un 25% considera un nivel bajo respecto a la formación y desarrollo y finalmente un 20% de los encuestados consideró un nivel alto respecto a la formación y desarrollo.

Así mismo (Villanueva, García, & Moserrat, 2017) identificó en su investigación que una mejor capacitación y contar con mejores herramientas de trabajo pueden incrementar la productividad del taller.

Tabla 12 Satisfacción con los canales de comunicación existentes en la organización ya que facilita alcanzar los objetivos de producción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	6,7
	Casi siempre	18	40,0
	Rara vez	7	15,6
	Siempre	17	37,8
	Total	45	100,0

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

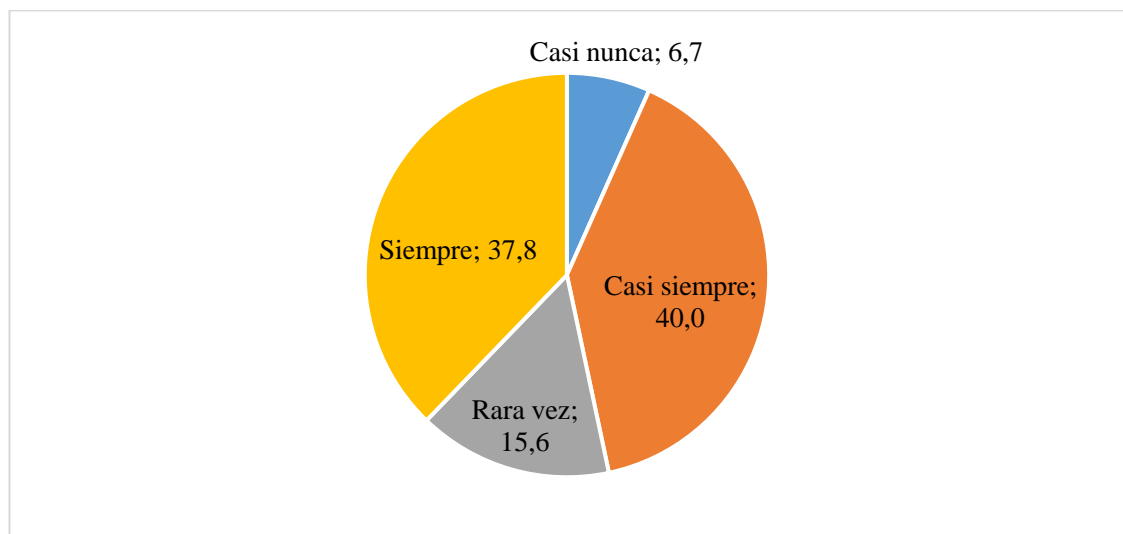


Gráfico 11 Satisfacción con los canales de comunicación existentes en la organización ya que facilita alcanzar los objetivos de producción. **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

Según lo explica (Arichábala, 2018) la comunicación es una herramienta que puede ser utilizada para incidir en el comportamiento de los trabajadores elevando su nivel de compromiso y desempeño con la finalidad de mejorar el entorno laboral. En cuanto a la satisfacción de los trabajadores frente a los canales de comunicación existentes en

la organización y su efectividad para lograr la consecución de los objetivos de producción, se identificó que el 40% consideraba que funcionaba casi siempre, 37.8% casi siempre, 15.6% rara vez y 6.7% casi nunca. Se evidenció que en este ámbito resulta necesario realizar acciones que mejoren los canales de comunicación empleados para alcanzar los objetivos de producción.

5.1 Resultados del segundo objetivo de investigación

Productividad laboral

Tabla 13 Distribución general de la productividad

Clasificación	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Menos de 30%	3	7%
Entre 31% y 50 %	14	31%
Entre 51% y 80%	16	36%
Entre 81% y 100%	12	27%
Total	45	100%

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación

Elaborado por: Vallejo, A., 2021

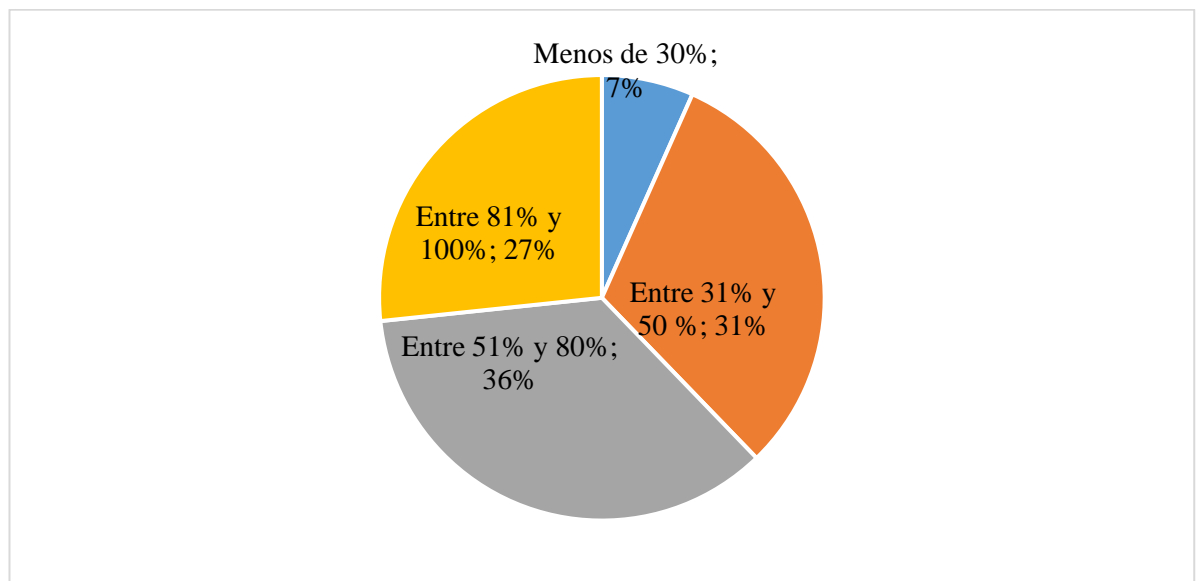


Gráfico 12 Distribución general de la productividad **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021 **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos de la medición de la variable productividad laboral, arrojaron que el 36% de los trabajadores tenía una productividad laboral entre el 51-80%, el 31% entre el 31-50%, el 27% entre el 21-100% y el 7% menos del 7 %, evidenciando con

esto que existía una productividad laboral mayoritaria con tendencia baja, por lo que resultó de interés aplicar instrumentos para la valoración efectividad de la productividad.

5.2 Resultados del tercer objetivo de investigación

Con el objeto de verificar si existía una correlación entre la productividad declarada por los trabajadores de la organización y su percepción del clima laboral, se procedió a realizar la prueba de correlación de Pearson, empleando el software IBM SPSS v.25, tomando como premisa los siguientes parámetros de aceptación;

- Correlación de Pearson es aceptada si la sigma bilateral calculado es menor o igual al 0.05
- Se dirá que no existe correlación de Pearson para una correlación menos a 0.35
- Se dirá que existe una leve correlación de Pearson para una correlación entre los 0.35 y 0.5
- Se dirá que existe una correlación moderada entre los 0.6 a 0.8
- Se dirá que hay una correlación fuerte para valores mayores al 0.8

A continuación, se presentan los datos obtenidos de la prueba realizada;

Tabla 14 Correlación

		Productividad
Departamento en el que trabaja	C. de Pearson	-0,213
	Sig. (bilateral)	0,250
En mi entorno laboral la interacción con mis compañeros y la comunicación es asertiva y permite el apoyo y trabajo en equipo	C. de Pearson	0,107
	Sig. (bilateral)	0,566
Me encuentro satisfecho con la asignación y distribución de responsabilidades en el equipo	C. de Pearson	0,172
	Sig. (bilateral)	0,356
Al momento de toma de decisiones relacionadas a mi trabajo, se considera mi opinión	C. de Pearson	-0,054
	Sig. (bilateral)	0,774
	C. de Pearson	0,178

Considero que mi desempeño laboral y aporte al proceso productivo es el esperado por la organización	Sig. (bilateral)	0,339
Las situaciones de conflicto son manejadas de forma constructiva como una forma de mejora continua	C. de Pearson	0,067
	Sig. (bilateral)	0,722
En la organización existen valores y principios éticos que guían la forma en que interactuamos y nos ayuda a distinguir lo comportamiento correcto	C. de Pearson	-0,049
	Sig. (bilateral)	0,794
Mi supervisor me motiva a desarrollar tareas ambiciosas que me permiten alcanzar nuevas metas laborales	C. de Pearson	-0,202
	Sig. (bilateral)	0,276
En la organización se realizan actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y calidad de producto	C. de Pearson	-0,040
	Sig. (bilateral)	0,831
Me encuentro satisfecho con los canales de comunicación existentes en la organización ya que facilita alcanzar los objetivos de producción	C. de Pearson	0,120
	Sig. (bilateral)	0,521

Fuente: Análisis estadístico descriptivo de la investigación **Elaborado por:** Vallejo, A., 2021

Como se observa en los resultados no existe correlación en cuanto a las mediciones de la productividad y las dimensiones del clima laboral para la organización de la economía popular El Salinerito. Esto evidenció que a pesar de que en algunas dimensiones del clima organizacional presentan una percepción positiva en menos del 70% de la población de los trabajadores, no se asociaban a los niveles de rendimiento de la organización.

6. CONCLUSIONES

En base a los hallazgos generados durante la ejecución de la presente investigación se despliegan las siguientes conclusiones según los objetivos investigativos definidos;

- Los datos recopilados permitieron conocer que en cuanto a las perspectivas del clima laboral de la Fundación Salinerito, la dimensión de trabajo en equipo era percibida de manera positiva según el 82.2% de los trabajadores, en la dimensión de satisfacción laboral se observó que el 86.6% percibía un buen clima en la organización, así mismo en cuanto a la dimensión de participación se observó un 80% de receptividad positiva. Por su parte en la dimensión de motivación, se observó que el 95.6% de los trabajadores experimentaba un buen clima laboral, en cuanto a la dimensión de manejo de conflictos los empleados solo en un 73% se identificaron un buen clima laboral, mientras que en cultura organizacional un 86.6% percibía el clima bueno, así mismo en cuanto al liderazgo el 75.6% percibe un buen clima laboral. Finalmente, la dimensión de formación y desarrollo fue la de menor receptividad positiva con un 68.9% de aceptación por los trabajadores. De forma general los trabajadores del grupo el Salinerito percibían un buen clima laboral en la organización.
- Se identificó que con relación a la productividad laboral la mayoría de los trabajadores presentaban un rendimiento laboral entre el 51 y 80 %, sin embargo una población considerable presentó un nivel productivo menor al 50%.
- Con la data levantada se procedió a establecer si existía una relación entre las dimensiones del clima laboral y la productividad de cada trabajador, esto por medio del cálculo de la correlación de Pearson, identificando que no existía una relación entre la percepción del clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Fundación Salinerito.

7. RECOMENDACIONES

- Durante la ejecución de la investigación se identificó que no existe un proceso definido que permitiera monitorear la productividad laboral; por lo que, se recomienda a la institución instaurar un sistema de registro de la producción de cada trabajador, así como la cantidad de recursos disponibles por unidad de tiempo.
- Dados los resultados obtenidos que se apliquen actividades de capacitación del personal a fin de mejorar la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores en materia de formación y desarrollo.
- De igual forma desarrollar acciones de capacitación de manera específica en el área de manejo de conflictos, siendo esta otra de las dimensiones que presentaron una receptividad baja en comparación con las otras dimensiones medidas.
- Finalmente, para el desarrollo de este tipo de investigaciones, dar continuidad al análisis del control de la productividad laboral en las organizaciones de la economía popular y solidaria en el cantón Guaranda.

8.REFERENCIAS CITADAS

- Abarca, Y. (2016). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales. Huacho – Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1734/TFCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arichábalá, A. (2018). *Estrategias para el desarrollo de un ambiente laboral saludable en empresas de servicios: una revisión conceptual*. Universidad Espíritu Santo, Facultad de Posgrado. Guayaquil. Ecuador: Universidad Espíritu Santo. <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2554/1/ARICHABALA%20SOTO%20ANDRES%20FABRICIO.pdf>
- Ávila, A. (2018). Las 8 tendencias que marcarán el mundo del trabajo en 2019. Argentina.
- Barrós, Á. (2017). *El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa MA FRUTA-HUÁNUCO*. Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales. Huánuco. Perú: Universidad de Huánuco. <https://es.slideshare.net/AngelaBL2/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccin-laboral>
- Bernal, I., & et.al. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 134(31), 8-19. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: UNED. https://www.academia.edu/29863132/LIBRO_GESTION ESTRATEGICA_DEL_CLIMA_LABORAL_

- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cucuta. (C. U. Dios, Ed.) *PSICOESPACIOS*, 11(19), 99 - 119. Recuperado el 30 de 09 de 2020, de file:///D:/Downloads/Dialnet-CondicionesDeTrabajoYSuRepercusionEnLaSaludDeLosTr-6109872.pdf
- Cano, J., & Ospina, A. (2017). *Comprensión de la configuración contemporánea de identidad laboral en América Latina*. Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Colombia: Universidad de Antioquia. http://200.24.17.10/bitstream/10495/8221/1/CanoJessica_2017_ComprensionConfiguracionContemporanea.pdf
- Carrillo, Á. (2019). *“Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas*. Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Ciencias Económicas. Doctorado en Ciencias de la Administración. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de la Plata. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/75026/Documento_completo.pdf-PDFA1b.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, N. (2018). Desarrollo Organizacional: Modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera. *comesco*, 3, 795-817. <https://www.comesco.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/download/325/327/>
- Cuadra-Peralta, Q.-C. &.-C. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *American Psychological Association, 6th Edition*, 736-743.
- ESAN. (2015). *Las nueve dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de CONEXIONESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
- Espinoza, G. (2019). *Principales componentes del clima laboral que influyen en la productividad de las empresas en Latinoamérica. Una revisión sistemática de*

la literatura científica en los últimos 10 años. Lima Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15309>

Faya, A., & et.al. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-57. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8663/1/2018_Hernandez_Autonomia-del-trabajo-y-satisfaccion-laboral.pdf

Gonzales, I., Melo, N., & Limon, L. S. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *American Psychological Association, 6th Edition*, 134.

Gonzalez, R. (2016). Clima Laboral, un eje de la Sociología Organizacional. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 11(1), 92-95. <file:///D:/Downloads/Clima%20organizacional%202016.pdf>

Guerrero, E., & Nieto, N. (2018). *El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Striger en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cateyano Heredia.* Universidad Privada Norbert Wiener, Escuela de Posgrado. Lima. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2936/TEISIS%20Guerrero%20Edi%20-%20Nieto%20N%C3%A9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, G. (2018). *Descripción del clima organizacional en la Institución Educativa Oficial La Balsa.* Universidad de La Sabana, Facultad de Educación. Chia. Colombia: Universidad de La Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34515/Tesis%20Gloria%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, H., & Ponce, C. (2016). *Evaluación de los factores y dimensiones del clima organizacional percibido por académicos universitarios.* Universidad Juárez del Estado de Durango, Facultad de Economía, Contaduría y

Administración. México: Administración de Recursos Humanos.
<http://congreso.investigacion.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.05.pdf>

Herrera, G. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Huaura*. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huaura. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ISTAS. (2016). *Instituto Sindical de Trabajo y Ambiente*. Obtenido de Condiciones de trabajo y Salud: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Jiménez, A. (2020). *Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión-ESSALUD, Tacna*. la satisfacción laboral es una, Facultad de Ciencias de la Salud. Tacna. Perú: la satisfacción laboral es una. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1464/1/Jimenez-Calderon-Alexa.pdf>

Jiménez, D., & Jiménez, E. (Junio de 2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34.
<file:///D:/Downloads/Art%C3%ADculo%20clima%20laboral%202016.pdf>

Landivar, D. (2018). *La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva*. Trabajo de titulación, Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28679/1/TRABAJO%20FINAL%20LANDIVAR%20MORA.pdf>

Llanos, M., & al.et. (2016). *La cultura organizacional- eje de acción de la organización*. Samborondón, Ecuador: ECOTEC.

<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Márquez, M., Salazar, A., & López, C. (2015). ÉTICA Y CALIDAD LABORAL: IMPACTO EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL. UN ESTUDIO EMPÍRICO. *UN ESTUDIO EMPÍRICO. HOLO*, 308-320.

Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El papel mediador del clima y la reflexividad*. Universidad de Valencia, Facultad de Psicología. Valencia, España: Universidad de Valencia.

<http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Moreira, J. (01 de 09 de 2017). Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta. *Polo del Conocimiento*, 2(9), 167-191.

Moreno, M., & Torres, N. (Mayo-Agosto de 2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. (U. C. Colombia, Ed.) *Salud y Administración*, 5(14), 59-67.
http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Identidad_Laboral.pdf

Moreno, S., & Perez, E. (Enero-junio de 2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES*, 9(1), 13-33., de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>

OIT. (9 de Agosto de 2004). *ilo.org*. (O. I. Trabajo, Ed.) https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

OIT. (2016). Condiciones de trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. . En O. M. Salud (Ed.), (pág. 137). Ginebra. Suiza.
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Ortega, M. J., & Ortega, X. J. (2017). Clima laboral: efecto del agotamiento profesional “burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Catálogo Latindex*, 11(ISSN No. 1390-3748).
- Parra, M., & et.al. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Espacios*, 39(50), 21-35.
[file:///D:/Downloads/Factoresdelclimaorganizacionalexistentesenelreadmini strativaenempresasdeBarranquilla.pdf](file:///D:/Downloads/Factoresdelclimaorganizacionalexistentesenelreadmini%20strativaenempresasdeBarranquilla.pdf)
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., & López, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Canales de psicología*, 658-666.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1-25.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Prada, R., Acosta, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 19.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- RAE. (Octubre de 2014). Diccionario de la Real Academia Española. *Vigesimotercera*. España. Recuperado el 30 de 09 de 2020, de <https://dle.rae.es/organizaci%C3%B3n?m=form>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-240.
<file:///D:/Downloads/Articulo%20clima%20laboral%202017.pdf>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 225-239.

- Rivera, D., & et.al. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. (U. S. Bolívar, Ed.) *Espacios*, 39(22), 27- 41. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral – Gerencia Regional de Salud - Oficina de Administración Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería. Trujillo. Perú: Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16238/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa manufacturera. *Educación en Valores*, 2(24), 20-31. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/art03.pdf>
- Rodríguez, R. (2017). ¿Productividad empresarial vs productividad personal? *Factor de Éxito*(10), 68. https://assets.revistafactordeexito.com/magazine/editions/10/f5282a67b1b028e5fc5affd14fef5e90_pdf.pdf?v=1606714966
- Rubio, E. (s.f.). Reglas de Oro de un buen clima laboral. *El mundo, semanario de economía familiar, consumo y empleo*.
- Salazar, C., & Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. (F. d. UNMSM, Ed.) *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388. <file:///D:/Downloads/Instrumento%20para%20medir%20el%20clima%20laboral%202017.pdf>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión. Quito. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

- Silva, K. M., & Rodríguez, J. M. (2017). La productividad del trabajo en la producción de uva de mesa sonoreña. *Transitare; Revista de Turismo, Economía y Negocios*, 3, 58-82. <http://oaji.net/articles/2017/3377-1516983694.pdf>
- Solórzano, N., & et.al. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(43), 541-553. <file:///D:/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnElDesempenoDeLosFuncion-7398420.pdf>
- Sorleidy, I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 13-33. https://www.researchgate.net/publication/326679753_Relaciones_interpersonales_en_el_clima_laboral_de_la_universidad_tecnologica_del_Choco_Diego_Luis_Cordoba
- Suárez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información*, 4(8), 61-67. doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci>
- Valenzuela, N., Buentello, C., & Ramos, G. (2015). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad. Memoria del IX Congreso*, 945-963. México: Red Internacional de Investigadores en Competitividad. <file:///D:/Downloads/53-308-1-PB.pdf>
- Vargas, A., & Saire, X. (2017). *Clima laboral y productividad en los trabajadores*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/465>
- Vásquez, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ciudad Eten*. Universidad Privada Juan Mejía Baca, Ingeniería Industrial. Chiclayo. Perú:

Universidad Privada Juan Mejía Baca.
<http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>

Vásquez, J., & Henao, R. (2017). El papel del capital humano y las mediciones alternativas de la productividad en la dinámica industrial y los mundos de producción. *Espacios*, 38(57), 1-15.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385715.html>

Velasquez, M., Garcia, J., Rodríguez, G., & González, M. (2018). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de climalaboral en Ecuador. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación* ISSN 1390-9150, 249-262.

Vélez, M. A. (2017). Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral. *Equidad & Desarrollo*.

Villanueva, G., García, M., & Moserrat, L. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 8.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html#:~:text=El%20clima%20laboral%20es%20un%20factor%20determinante%2C%20influye%20de%20manera,crear%20un%20clima%20de%20armon%C3%ADa>.

Zenteno, H., & Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: un análisis de caso. *Innovar*, 26(59), 119-136.
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>

9. ANEXOS

Anexo 1 Cronograma

Tiempo Actividades	Mes																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Definición del problema	■																
Revisión bibliográfica		■	■														
Elaboración del plan				■													
Revisión bibliográfica				■													
Elaboración de borrador				■													
Aplicar recomendaciones o ajustes				■													
Descripción del clima laboral					■												
Diseño del instrumento					■												
Aplicación del instrumento					■	■											
Descripción de la productividad					■												
Diseño del instrumento					■												
Aplicación del instrumento					■	■											
Interpretación de resultados							■	■									
Redacción del trabajo final									■	■	■	■					
Presentación del escrito														■	■	■	
Defensa del trabajo																	■

Elaborado por: Vallejo D.



Anexo 2 Instrumentos

ENCUESTA *Medición del clima laboral*



Enmarcado en el desarrollo del trabajo de titulación

Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria

Autor: Ángel Danilo Vallejo O

Objetivo: Analizar el clima laboral en las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del Fundación Salinerito

Todos los datos e información suministrados serán utilizados con fines netamente académicos y completamente confidenciales

Sección I: Datos generales del encuestado

Edad:

- 18 a 25 años
- 26 a 35 años
- 36 a 45 años
- 46 a 55 años
- Más de 55 años

Sexo

- Femenino
- Masculino

Nivel académico

- Educación general Básica
- Bachillerato
- Universitario
- Posgrado/master/doctorado
- Ninguno

Departamento en el que trabaja: _____

Sección II: Desarrollo, adaptación de la escala de Clima Laboral

Lea detenidamente y seleccione con una X la opción que refleje su realidad

Dimensión	Ítem	Nunca	Casi nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
Trabajo en equipo	En mi entorno laboral la interacción con mis compañeros y la comunicación es asertiva y permite el apoyo y trabajo en equipo					
Satisfacción laboral	Me encuentro satisfecho con la asignación y distribución de responsabilidades en el equipo					
Participación	Al momento de toma de decisiones relacionadas a mi trabajo, se considera mi opinión					
Motivación	Consideró que mi desempeño laboral y aporte al proceso productivo es el esperado por la organización					
Manejo de conflictos	Las situaciones de conflicto son manejadas de forma constructiva como una forma de mejora continua					

Cultura organizacional	En la organización existen valores y principios éticos que guían la forma en que interactuamos y nos ayuda a distinguir lo comportamiento correcto					
Liderazgo	Mi supervisor me motiva a desarrollar tareas ambiciosas que me permiten alcanzar nuevas metas laborales					
Formación y desarrollo	En la organización se realizan actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y calidad de producto					
Clima organizacional	Me encuentro satisfecho con los canales de comunicación existentes en la organización ya que facilita alcanzar los objetivos de producción					

Sección III: Medición de la productividad laboral

A continuación, llene la información solicitada

Indique cuantos productos usted genera por jornada laboral	
Indique cuantos recursos usted emplea por jornada laboral	

Variable independiente: Clima Laboral:

Categoría: Factores determinantes en las dimensiones del clima laboral

- Factores psicológicos
- Factores grupales
- Factores organizacionales

Subcategoría: Dimensiones del clima laboral

- Motivación
- Satisfacción laboral
- Participación
- Trabajo en equipo
- Manejo de conflictos
- Cultura organizacional
- Liderazgo
- Formación y desarrollo
- Clima organizacional

Variable Productividad

Categoría Medición de la productividad laboral

- Cálculo de la productividad laboral

$$Productividad\ laboral = \frac{Productos\ o\ servicios\ producidos}{Recursos\ utilizados}$$

Operacionalización de las variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / herramienta
Independiente Clima laboral	Suma de una serie de factores de carácter intangible que se encuentran en el entorno laboral de las organizaciones. Estos factores o elementos pueden afectar los comportamientos y aptitudes de sus trabajadores y en consecuencia afectan de manera directa	Autonomía Motivación Satisfacción laboral Reconocimiento Cooperación y apoyo	Trabajo en equipo Satisfacción laboral Participación Motivación Manejo de conflictos Cultura organizacional Liderazgo Formación y desarrollo Clima organizacional	Encuesta-cuestionario

	los niveles de desempeño de la organización (Bordas, 2016)			
Dependiente Productividad	Según Chiavenato (2009) la productividad es una valoración cuantitativa del nivel desempeño a nivel individual o grupal, la cual dependerá de la eficiencia y la eficacia, “la eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos. La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos” (pág. 35).	Eficiencia Eficacia	Productos generados por jornada laboral Recursos disponibles para la generación de productos	Encuesta - cuestionario



Anexo 3 Instrumentos para la validación del cuestionario

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a expertos en el área de administración de empresas y gestión el talento humano



Título: Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria

Autor: Ángel Danilo Vallejo O

Objetivo: Analizar el clima laboral en las organizaciones de la economía popular y solidaria

Instrumento: Cuestionario cerrado con escala tipo Likert para evaluar la variable independiente; clima laboral por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa de la economía popular y solidaria el Salinerito

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento				
Claridad en la redacción de los ítems				
Pertinencia de la variable con los indicadores				
Relevancia del contenido				
Factibilidad de la aplicación				

Puntaje total:

Observaciones

Validado por:	
Profesión:	
Lugar de Trabajo:	
Cargo que desempeña:	
Lugar y fecha de validación:	
Firma:	

Anexo 4 Resultados de la validación juicio de experto

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a expertos en el área de administración de empresas y gestión el talento humano

Título: Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria
Autor: Angel Danilo Vallejo O
Objetivo: Analizar el clima laboral en las organizaciones de la economía popular y solidaria
Instrumento: Cuestionario cerrado con escala tipo Likert para evaluar la variable independiente; clima laboral por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa de la economía popular y solidaria el Salinerito

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	/			
Claridad en la redacción de los ítems	/			
Pertinencia de la variable con los indicadores	/			
Relevancia del contenido	/			
Factibilidad de la aplicación	/			

Puntaje total:
Observaciones

Validado por:	<i>Dr. Carlos R. Mendez</i>
Profesión:	<i>Empleado</i>
Lugar de Trabajo:	<i>Fundación Familia Salesiana Solano</i>
Cargo que desempeña:	<i>Director y Representante legal</i>
Lugar y fecha de validación:	<i>Solano, 18 de marzo de 2021</i>
Firma:	<i>[Firma]</i>

FUNDACIÓN FAMILIA SALESIANA
"SALINAS"
RUC: 0291501583001
DIRECTOR EJECUTIVO

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a expertos en el área de administración de empresas y gestión el talento humano

Título: Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria

Autor: Angel Danilo Vallejo O

Objetivo: Analizar el clima laboral en las organizaciones de la economía popular y solidaria

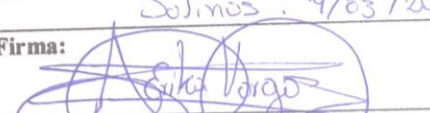
Instrumento: Cuestionario cerrado con escala tipo Likert para evaluar la variable independiente; clima laboral por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa de la economía popular y solidaria el Salinerito

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	/			
Claridad en la redacción de los ítems	/			
Pertinencia de la variable con los indicadores	/			
Relevancia del contenido	/			
Factibilidad de la aplicación	/			

Puntaje total:

Observaciones

Validado por:	Erika Vargos
Profesión:	lic. Fundación para la Salud
Lugar de Trabajo:	F.F.S.S.
Cargo que desempeña:	Gestión del talento humano
Lugar y fecha de validación:	Salinas, 4/03/2024
Firma:	



INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a expertos en el área de administración de empresas y gestión el talento humano

Título: Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria

Autor: Ángel Danilo Vallejo O

Objetivo: Analizar el clima laboral en las organizaciones de la economía popular y solidaria


Instrumento: Cuestionario cerrado con escala tipo Likert para evaluar la variable independiente; clima laboral por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa de la economía popular y solidaria el Salinerito

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	x			
Claridad en la redacción de los ítems	x			
Pertinencia de la variable con los indicadores	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de la aplicación	x			

Puntaje total:

Observaciones

Validado por: Luis Lascano
Profesión: Economista
Lugar de Trabajo: UTA FCADM
Cargo que desempeña: Docente
Lugar y fecha de validación: 08/03/2021
Firma: 

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a expertos en el área de administración de empresas y gestión el talento humano

Título: Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria

Autor: Angel Danilo Vallejo O

Objetivo: Analizar el clima laboral en las organizaciones de la economía popular y solidaria


Instrumento: Cuestionario cerrado con escala tipo Likert para evaluar la variable independiente; clima laboral por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa de la economía popular y solidaria el Salinerito

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		X		
Claridad en la redacción de los ítems		X		
Pertinencia de la variable con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de la aplicación		X		

Puntaje total:

Observaciones. Se les asignaron números a las preguntas

Validado por:	Edith Liccioni
Profesión:	Docente PhD
Lugar de Trabajo:	Universidad
Cargo que desempeña:	Profesora
Lugar y fecha de validación:	Ambato 10 de marzo de 2021
Firma:	 Firmado electrónicamente por: EDITH JOSEFINA LICCIONI DE RODRIGUEZ

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a expertos en el área de administración de empresas y gestión el talento humano

Título: Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria

Autor: Angel Danilo Vallejo O

Objetivo: Analizar el clima laboral en las organizaciones de la economía popular y solidaria

Instrumento: Cuestionario cerrado con escala tipo Likert para evaluar la variable independiente; clima laboral por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa de la economía popular y solidaria el Salinerito

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		X		
Claridad en la redacción de los ítems		X		
Pertinencia de la variable con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de la aplicación		X		

Puntaje total:

<p>Observaciones</p> <p>Mejorar lo sombreado con amarillo</p> <p>SECCIÓN III : poner opciones a elegir para mejor manejo del instrumento</p> <p>En las variables no se entinde la pregunta:</p> <p>Ejm</p> <p>Variable independiente: Clima Laboral:</p> <p>Categoría: Factores determinantes en las dimensiones del clima laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores psicológicos • Factores grupales • Factores organizacionales <p>Que factores determinan las dimensiones del clima laboral</p> <p>a. Factores psicológicos</p> <p>b. Factores grupales</p> <p>c. Factores organizacionales</p>
--

Validado por:	ING. DAVID CAISA
Profesión:	ING. COMERCIAL
Lugar de Trabajo:	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Cargo que desempeña:	DOCENTE
Lugar y fecha de validación:	03/03/2021
Firma:	

Anexo 5 Resultados de la prueba de confiabilidad:

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la prueba Piloto

En mi entorno laboral la interacción con mis compañeros y la comunicación es asertiva y permite el apoyo y trabajo en equipo	Me encuentro satisfecho con la asignación y distribución de responsabilidades en el equipo	Al momento de toma de decisiones relacionadas a mi trabajo, se considera mi opinión	Considero que mi desempeño laboral y aporte al proceso productivo es el esperado por la organización	Las situaciones de conflicto son manejadas de forma constructiva como una forma de mejora continua	En la organización existen valores y principios éticos que guían la forma en que interactuamos y nos ayuda a distinguir lo comportamiento correcto	Mi supervisor me motiva a desarrollar tareas ambiciosas que me permiten alcanzar nuevas metas laborales	En la organización se realizan actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y calidad de producto	Me encuentro satisfecho con los canales de comunicación existentes en la organización ya que facilita alcanzar los objetivos de producción
Rara vez	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
Rara vez	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Rara vez	Rara vez		Rara vez	Rara vez
Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Rara vez	Siempre	Siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Rara vez	Rara vez
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre

Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi siempre
Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi siempre	Casi nunca	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Rara vez
Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Siempre	Rara vez
Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Nunca	Casi siempre
Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi siempre
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre
Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre
Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez
Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Casi nunca	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Rara vez	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Rara vez	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre

Tomando la información recaudada y generando la tabulación numérica con el objeto de realizar el análisis de la confiabilidad de la escala, tomando la valoración de la escala como la siguiente;

Escala	Valor numérico
Nunca	1
Casi nunca	2
Rara vez	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Obteniendo como resultado la siguiente tabla

En mi entorno laboral la interacción con mis compañeros y la comunicación es asertiva y permite el	Me encuentro satisfecho con la asignación y distribución de responsa	Al momento de toma de decisiones relacionadas a mi trabajo,	Considero que mi desempeño laboral y aporte al proceso productivo es el esperado por la	Las situaciones de conflicto son manejadas de forma constructiva como una forma	En la organización existen valores y principios éticos que guían la forma en que interactuamos y nos ayuda a distinguir lo	Mi supervisor me motiva a desarrollar tareas ambiciosas que me permiten alcanzar	En la organización se realizan actividades de formación en las áreas técnicas, relaciones interpersonales, trabajo en	Me encuentro satisfecho con los canales de comunicación existentes en la organización ya que facilita alcanzar los
--	--	---	---	---	--	--	---	--

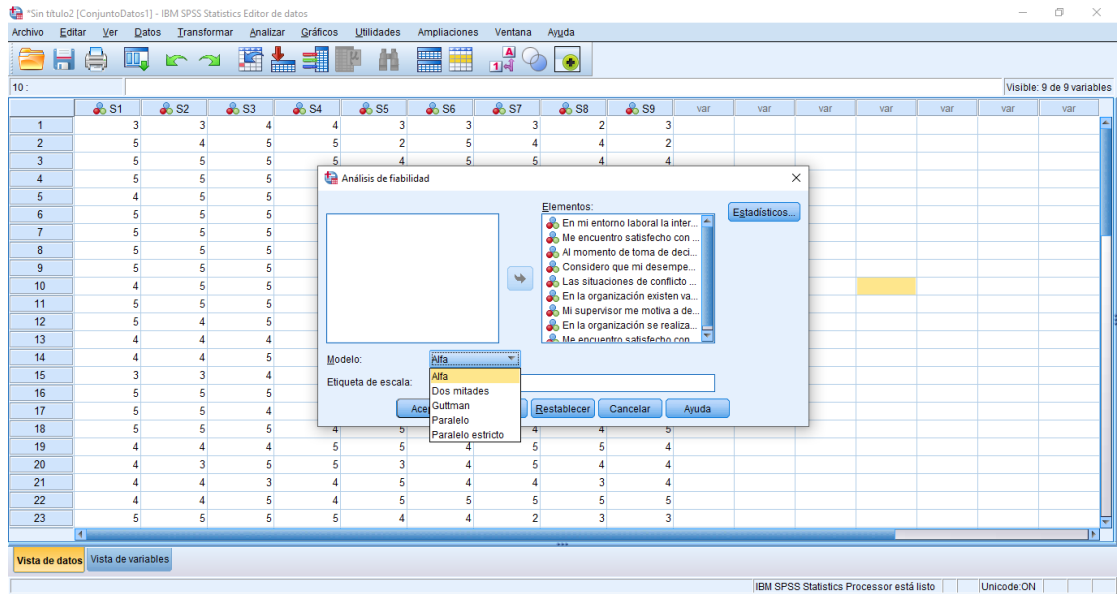
apoyo y trabajo en equipo	habilidades en el equipo	se considera a mi opinión	organización	de mejora continua	comportamiento o correcto	nuevas metas laborales	equipo y calidad de producto	objetivos de producción
3	3	4	4	3	3	3	2	3
5	4	5	5	2	5	4	4	2
5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	5
3	3	4	4	4	5	4	1	2
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	3	3	0	3	3
5	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4	5	5	4
4	3	5	5	3	4	5	4	4
4	4	3	4	5	4	4	3	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	2	3	3
5	4	4	5	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	3	3	3	4
4	3	3	4	2	3	4	3	3
4	5	5	4	3	4	5	5	3
5	4	1	5	3	3	3	1	4
3	4	4	4	3	4	3	3	4
4	5	4	3	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	5	4	4	3	4	5
3	4	3	4	4	5	2	1	4
3	4	3	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3

5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	3	4	3	2	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	3	4	5	3	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	5	2	4	4	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5

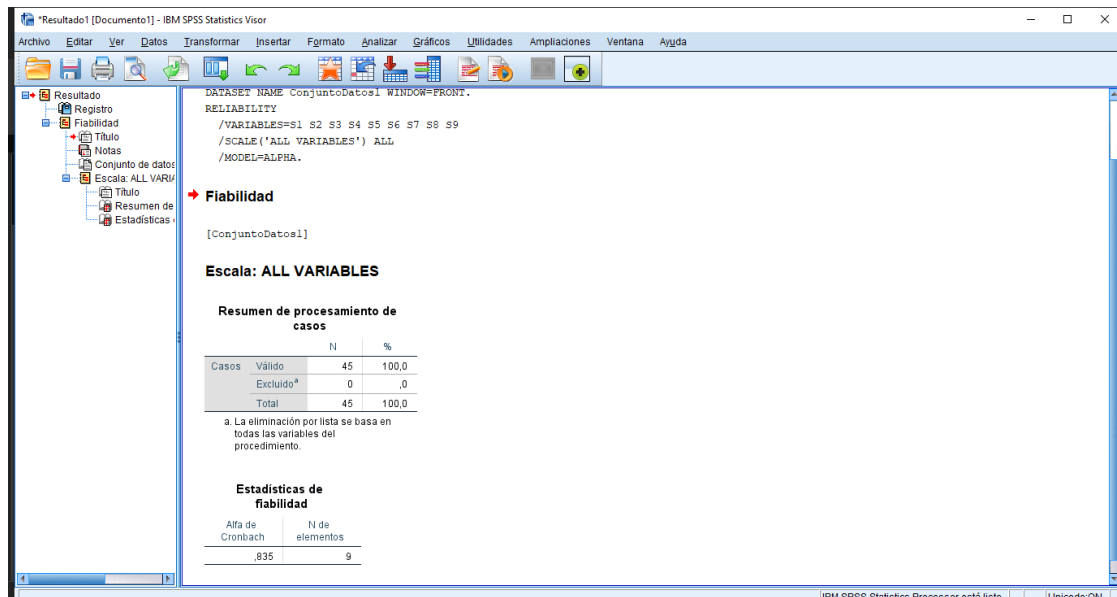
Una vez desarrollada la tabulación se procedió a realizar el análisis de la escala empleando el software SPSS v. 25

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	S1	Numérico	8	0	En mi entorno l...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	S2	Numérico	8	0	Me encuentro s...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	S3	Numérico	8	0	Al momento de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	S4	Numérico	8	0	Considero que...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	S5	Numérico	8	0	Las situaciones...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	S6	Numérico	8	0	En la organizac...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	S7	Numérico	8	0	Mi supervisor m...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	S8	Numérico	8	0	En la organizac...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	S9	Numérico	8	0	Me encuentro s...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

The screenshot shows the SPSS 'Análisis' (Analyze) menu. The 'Escala' (Scale) option is highlighted, and a sub-menu is open showing 'Análisis de fiabilidad...' (Reliability Analysis...) as the selected option. Other options in the sub-menu include 'Despliegamiento multidimensional (PREFSCAL)...', 'Escalamiento multidimensional (PROXSCAL)...', and 'Escalamiento multidimensional (ALSCAL)...'. The background shows the 'Vista de datos' (Data View) with variables S1 through S9.



A partir de la valoración de la confiabilidad de la escala mediante el estadístico de Alfa Cronbach, se obtuvo como resultado;



Como se puede observar la escala presentó un valor de Alfa Cronbach de 0.835, implicando que la escala es confiable, por lo que se puede proceder a su aplicación con fines de la investigación.

Anexo 6 Registros fotográficos









