



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del artículo

**Incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa
SIXMOTORS Y LUBRIMAX**

Línea de Investigación:

Artículo Científico

Autora:

López Veliz Silvana Aracelly

Tutor:

Mg. Hector Sebastián Pérez Manosalvas

Quito – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Mg. Hector Sebastián Pérez Manosalvas**, con C.I: **1721529186** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX**.

Elaborado por: **Lopez Veliz Silvana Aracelly**, de C.I: **220034059-0**, estudiante de la Maestría: **Gestión de Talento Humano**, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 23 de Septiembre de 2022

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Lopez Veliz Silvana Aracelly** con C.I: **220034059-0**, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX**. Previo a la obtención del título de Magister en **Gestión de Talento Humano**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a La Universidad Tecnológica Israel (**UISRAEL**), los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 23 de Septiembre de 2022

Lopez Veliz Silvana Aracelly

Firma: _____

C.C. # 2200340590

Tabla de contenidos

INFORMACIÓN GENERAL.....	6
Contextualización del tema	6
Problema de investigación.....	7
Objetivo general	9
A SIXMOTORS Y LUBRIMAX.....	9
Objetivos específicos	9
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	9
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL	11
Contextualización general del estado del arte	11
CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL	15
2.1. Resumen	15
2.2. Abstract.....	15
2.3. Introducción.....	16
2.4. Metodología.....	17
2.4.1 Enfoque de la investigación.	17
2.4.2 Tipo de investigación	18
2.4.3 Población y censo.....	18
2.4.4 Métodos, técnicas e instrumentos.....	18
2.5 Análisis de resultados.....	19
2.6. Resultados – Discusión.....	20
2.6.1 Dimensión de Orientación de Resultados	20
2.6.2 Dimensión de Calidad	21
2.6.3 Dimensión de Relaciones Interpersonales	22
2.6.4 Dimensión de Iniciativa	22
2.6.5 Dimensión de Trabajo en equipo	23
2.6.6 Dimensión de Organización	24
2.7 Verificación de Hipótesis.....	24
2.7.1 Planteamiento de la hipótesis.....	24
CONCLUSIONES.....	26
RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS INMEDIATAS.....	27

Índice de Figuras

Figura 3	14
Figura 4	21
Figura 5	22
Figura 6	23
Figura 7	23
Figura 8	24
Figura 9	25
Figura 10	25
Figura 11	30
Figura 12	31

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Encontrarse en constantes actualizaciones y dar apertura a nuevos cambios en el presente es la única forma consistente que va a lograr que una empresa tenga éxito en sus metas (Espinosa y Giménez, 2006) citado en (Santamaria, 2020)

(Santamaria, 2020), señalan que para lograr una productividad rentable a través de un buen desempeño laboral la principal causa son las múltiples acciones que se deben llevar a cabo por parte de la organización, consecuencia de la relación que tendrán los resultados de acuerdo a lo que se interviene con lo que se obtiene.

La productividad de una organización de acuerdo a los análisis realizados por expertos apunta a la capacidad de vincular la conexión que se crea entre los colaboradores y el entorno de trabajo. Para encontrar un ambiente óptimo se debe trabajar en el bienestar de los sentidos y en la tranquilidad e incentivo de los colaboradores, podemos centrar el desarrollo de estos sentidos como las bases para impulsar su potencial incrementando el rendimiento de manera significativa (Zambrano, Ramon, & Espinoza, 2017)

Es evidente que los seres humanos de acuerdo a la sociedad que los rodean buscan cubrir las limitaciones económicas, pero también se enfocan en el desarrollo personal que el empleo les facilite, la competitividad entre organizaciones marca ciertos estándares que son aplicables a nivel nacional como internacional cuyo fin es proponer y establecer lineamientos que permitan desarrollar un entorno estable y no se descuide el clima laboral pues claramente es una de las bases principales para el colaborador en una organización (Valencia, Erazo , & Narváez, 2019)

El estudio del clima laboral es algo necesario y fundamental para cualquier empresa, y este es el caso de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX, considerado como un indicador clave para medir los niveles laborales en las organizaciones, Para identificar y medir los niveles de rendimiento, es

positivo llevar un control en las organizaciones, de acuerdo a los resultados se puede identificar y corregir los déficit que se identifiquen, pudiendo evitar pérdidas y gastos innecesarios si todas las organizaciones optaran por esta aplicación se evitaría la quiebra.

El liderazgo juega un papel fundamental en este tipo de situaciones pues un líder puede generar que el ambiente laboral se torne positivo e incentiva al grupo de trabajo obteniendo resultados favorables para la empresa. El liderazgo depende principalmente del proceso y aplicación de estrategias que se realice en la organización y el tipo de motivación que se aplique (Jimenez & Villanueva, 2018)

Para Hotgetts y Altman, (Lizandro, Ítalo, & Arteaga, 2017), cuando nos referimos al termino administrar se puede entender como aquel proceso en el cual se realizan actividades mediante terceros en el cual el administrador toma el rol de líder del proceso en ejecución; cuando se influye en los colaboradores para fomentar estrategias y ver los resultados a través del esfuerzo en el cumplimiento de los objetivos se puede hablar de liderazgo, de acuerdo a Hotgetts y Altman esto se atribuye a dos factores:

- 1) De acuerdo al puesto en el que se encuentra el líder puede influenciar con su liderazgo
- 2) El colaborador tiene la disposición de obedecer, pero esto depende de las estrategias que se apliquen en las empresas.

Establecer un clima laboral adecuado y pertinente al momento de laboral en equipo es fundamental para el éxito de las organizaciones, por esta razón se ha establecido como objetivo principal analizar el clima laboral y ambiente laboral de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX, con la finalidad de ofrecer estrategias de MOTIVACION ante dicha situación.

Problema de investigación

Se vive en una sociedad de organizaciones que plantean y producen casi de todo, se nace en un sistema en el cual se estudia, se forman e ingresan a una institución a trabajar, en ocasiones

independiente; en otras dependientes, pero en ambos casos se sumerge en un ambiente laboral, regularmente 8 horas diarias; e incluso mueren en ellas, pero; ¿qué pasa cuando el clima laboral se torna con déficit en un sistema en el que necesitas estar para subsistir?, es natural que si el entorno se torna ostentoso las responsabilidades, quizás hipotecas, familia obliguen a permanecer en el, pero el rendimiento disminuye notablemente debido a los factores externos, quizás un mal liderazgo, atraso en los salarios, incentivos muy bajos o riñas entre compañero, son solo uno de los tantos factores que pueden ocasionar un mal clima laboral.

Encontrarse en una constante auditoria y evaluación del clima laboral en las organización permitirá obtener los resultados más cerca a la realidad y con ello fortalecer las deficiencias en las diferentes áreas designadas evitando un ambiente laboral hostil, y mejorando la estructura organizacional (López, 2004) Citado en. (Cota, 2017)

Sabiendo que el clima laboral es relevante en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX es necesario analizar las circunstancias que generan aspectos negativos para erradicarlas y por ende aquellas que generan un clima positivo para fortalecerlas e incrementarlas con el objetivo de mantener un clima laboral con éxito y disminuir el déficit laboral.

La problemática principal que mantiene la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX; es el desconocimiento del ambiente laboral y organizacional que mantienen los trabajadores de la misma, esto nos lleva a formular la siguiente pregunta centra de la investigación **¿Cuál es la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX?** es por ello que se ha visto la necesidad de realizar un diagnóstico profundo que permita determinar el grado de satisfacción laboral y emocional de los colaboradores de la empresa.

Objetivo general

Analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX.

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el clima laboral determinando su importancia.
2. Determinar en qué grado el desempeño de los colaboradores de SIXMOTORS & LUBRIMAX, está siendo afectado por causa del clima laboral.
3. Diseñar estrategias a corto y largo plazo, que permitan aumentar el grado de satisfacción laboral dentro de la empresa
4. Valorar a través de criterio de especialistas, con la finalidad de tener un conocimiento más amplio en el ámbito profesional.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Hoy por hoy, el clima laboral ha sido utilizado como variable para explicar la satisfacción de los trabajadores en los diferentes tipos de empresas. Para un mejor análisis del tema de investigación se han establecido dos variables de estudio, ambiente laboral y desempeño de los colaboradores. La necesidad de ver y analizar el bienestar psicológico-físico-material, y en qué medida se encuentra la satisfacción de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX, hace que el presente estudio se torne relevante.

Se pretende exponer los datos descriptivos de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX que permitan conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa y en el caso negativo conocer que factores está ocasionando estos resultados.

Enfocándonos al punto de vista de los beneficiarios de la presente investigación, este estudio proporciona elementos principales que permitirán a los ejecutivos de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX., establecer las estrategias de gestión correctas y definir la mejor

evaluación para incrementar el rendimiento de sus colaboradores a través de lineamientos dentro de las normas y políticas internas de la organización

Desde el punto de vista del investigador, la investigación realizada permitirá a la empresa poder identificar y realizar una autoevaluación del sistema de rendimientos que está siendo aplicado por el departamento de recursos humanos, además se podrá obtener información importante a través de los hallazgos y la ejecución de los conocimientos adquiridos en la Universidad del autor.

Por otra parte, se considera importante tornar una línea a seguir para los procesos de gestión de talento humano a las mejoras que hoy en día deben ser aplicadas en las organizaciones, siendo el presente trabajo una guía hacia ese enfoque al contribuir con estrategias empresariales actuales basadas en la realidad en hoy en día.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, el establecer y diseñar la evaluación al clima laboral en las organizaciones es fundamental, pues con ello las organizaciones pueden llevar un control minucioso de los colaboradores e identificar qué factores están ocasionando que el rendimiento sea afectado.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL

Contextualización general del estado del arte

1.1 Clima laboral

Cuando se piensa en un clima laboral en ocasiones no se considera los recursos que se deben aplicar en las organizaciones para realizar un control de las acciones que se están ejecutando, ni de las que se podrían ejecutar a futuro para obtener los niveles más altos de rendimiento, en ocasiones se establecen lineamientos que solo se plasman en escritos pero que no son tomados en cuenta cuando se evalúa las áreas en las empresas, esto no solo podría ocasionar un déficit en el rendimientos, sino que podría llevar a la quiebra a estas organizaciones. (Guevara & Espinoza, 2018)

1.1.1 El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas

El rendimiento productivo alto para muchos expertos es considerado como el resultado de un buen clima laboral, pues estas dos variables se encuentran directamente relacionadas, en una organización donde exista compañerismo entre colaboradores, confianza y estabilidad con el líder se pues establecer una efectiva productividad Reyes (2010), Citado en. (Pilligua & Artega, 2019)

1.2 Liderazgo

(Toro, 2022), define el liderazgo como aquella habilidad del líder para influir y desarrollar los esfuerzos de sus colaboradores, a través del ejemplo y la guía continua, mediante la aplicación de estrategias y motivación constante en las diferentes áreas de una organización

El liderazgo fomenta el seguimiento y la colaboración de manera positiva y con entusiasmo, sabiendo que fomentar la colaboración es incrementar el rendimiento, se tendrá resultados significativos en las organizaciones. (Jiménez y Villanueva., 2018). (Jiménez & Villanueva, 2018)

1.2.1 El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones

El termino liderazgo ha sido definido desde varios enfoques en donde establecen la influencia de la persona líder hacia los trabajadores.

Según el Artículo publicado por la (Benítez, Capa , & Capa, 2018); el liderazgo forma parte de las estrategias claves de las organizaciones, es evidente que se han revisado y analizado los resultados de estudios anteriores y en base a ello se ha podido evidenciar como el liderazgo proporciona un trabajo atractivo y genera gran importancia para las organizaciones.

1.3 Productividad

Para (Sladogna, 2017) la productividad es cuando se tiene el mayor rendimientos de los colaboradores, y todos los recursos que se emplean en el cumplimiento de las metas son empleados de acuerdo a sus especificaciones y con ello se obtiene la máxima producción establecida, sea en horas/ hombre, en material o en servicios. De acuerdo a ello se puede establecer ciertos ítems que se consideran necesarios para incrementar la productividad

1. Mano de Obra Calificada y con experiencia
2. Incremento de los recursos necesarios para producir cantidades establecidas
4. Aplicación de tecnología que permite aumentar la producción en menor tiempo
5. Uso correcto y distribución de la energía

1.4 Variantes de estados relacionados al clima laboral y la productividad

De acuerdo (Pilligua & Artega, 2019), el clima laboral negativo o positivo origina diversas variantes que afectan directamente la productividad de quienes laboran en ella, para un mejor análisis se las ha clasificado en tres grupos:

Baja productividad y clima laboral elevado. En este caso el clima laboral se está estructurando de manera efectiva, no obstante, no está contribuyendo a la productividad en la organización

Alta productividad y clima laboral bajo. En este caso, a pesar de tener un clima laboral bajo, la organización crea planificaciones y objetivos de cumplimiento independientemente del bienestar del

colaborador, estas exigencias hacen que la productividad se incremente, método efectivo a corto plazo, pero no asegura la productividad en el futuro.

Alta productividad y clima laboral elevado. En este escenario las dos variables se encuentran elevadas siendo el caso más óptimo para el éxito de las organizaciones.

1.5 La productividad y sus factores

Las organizaciones cuentan con sus propias normas de control internos, lineamientos que son respetados y en base a ellos se forman las evaluaciones y se realizan los análisis de cada colaborador, estas evaluaciones realizadas generan resultados basados en la participación de factores externos como la demanda del mercado, el capital de inversión o la tecnología que se encuentre en aplicación, todos estos factores permiten establecer las gestiones de la empresa y analizar los ambientes externos a través de dichas gestiones, pues en una organización independientemente de su naturaleza, cualquier factor afecta la producción y rendimiento de una organización. (Ortiz & Zúñiga, 2022)

De acuerdo a (Ortiz & Zúñiga, 2022) independientemente de la naturaleza de los factores, estos intervienen directamente o indirectamente en la productividad de las organizaciones.



1. **Figura No. 3 de** (Ortiz & Zúñiga, 2022)

1.6 Desempeño laboral

El desempeño laboral ha sido analizado por diversos autores desde la época antigua y su análisis ha sido fundamental para formar las bases de las teorías de hoy en día (Bautista et al., 2020). Sin duda la principal razón de su estudio es extraer las causas que originan el éxito y fracaso en las organizaciones (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018), Citado en (Bautista, Cienfuegos, & David, 2020)

La motivación es aquel proceso que influye en el incremento de los esfuerzos a través de diferentes acciones, puede ser por obtener un incentivo ya sea físico o espiritual, saber aplicar este proceso de incrementar el rendimiento a través de la motivación puede significar el éxito sin duda de muchas organizaciones, la motivación crea la persistencia y con ello los objetivos serán cumplidos en su totalidad. (Robbins y Judge, 2009, p.175) Citado en. (Padovan, 2020)

CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL

2.1. Resumen

El artículo trata sobre la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX de la ciudad del Coca. La investigación realizada utilizó bibliografía, censos, entrevistas y el diseño general es correlacionada no experimental.

La metodología de aplicación fue a través del método cuantitativo y cualitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, Se trabajó con una muestra total de 32 trabajadores. El análisis de correlación se realizó a través de los resultados obtenidos de censos, Guía de desempeño, y el análisis cualitativo se lo realizó a través de entrevistas realizadas al departamento de Talento Humano.

El estudio de investigación de acuerdo a los parámetros de análisis se emplea con un nivel de significancia del 5%. Existiendo una relación directa positiva fuerte y una significatividad entre el clima laboral y el desempeño laboral en la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX de la ciudad del Coca, estableciendo que, a mejor clima laboral, existe mejor desempeño laboral.

a. Palabras clave:

Desempeño laboral – Desempeño – Cualitativo – Correlación – Significatividad.

2.2. Abstract

The article deals with the impact of the work environment on the performance of employees of the company SIXMOTORS AND LUBRIMAX in the city of Coca. The research carried out used basic bibliography and the general design is correlated, not experimental.

The method used is quantitative and qualitative, the sampling was probabilistic and stratified, the sample consisted of a population of 32 workers. The correlation analysis was carried out through the results obtained from censuses, Performance Guide, and the qualitative analysis was carried out through interviews with the Human Talent department.

The research study concludes that it has been determined with a significance level of 5%. There is a strong positive direct relationship and significance between the work environment and job performance in the company SIXMOTORS AND LUBRIMAX in the city of Coca, demonstrating that, the better the work environment, the better the job performance.

Keywords

Job performance - Performance - Qualitative - Correlation - Significance.

2.3. Introducción

Independientemente de la actividad realizada por una empresa u organización, debe existir una estructura organizacional funcional si se pretende obtener resultados positivos en presente y futuro, para que una empresa sea competitiva debe encontrarse sumergida en un entorno de cambios y actualizaciones, dos aspectos son los fundamentales que le pueden permitir resultados eficientes, el primero es un enfoque hacia la productividad que va a permitir que los procesos mejoren, se pueda innovar, desarrollar productos y servicios de acuerdo a la necesidad presentada y el componente humano que se convierte en el enfoque de partida para el éxito de las empresas.

Las organizaciones y empresas realizan estudios de análisis que les permite orientarse y entender la importancia del factor humano, producto de ello se puede evidenciar respuestas favorables en las condiciones laborales de las empresas, lo cual permite la generación de un buen clima laboral y por ende el incremento del desempeño en las empresas. De acuerdo a lo expuesto se puede concluir que el ambiente laboral, conocido como clima organizacional es un factor clave en la incidencia del desempeño de los trabajadores de cualquier empresa, independientemente del área laboral u operatividad realizada en ella.

En el caso del presente artículo, que se lo desarrolla como parte del proceso de formación profesional en el área de gestión, Mención en Gerencia de Talento Humano; el objetivo principal se centró en analizar la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX.

En cuanto a la estructura del artículo, se estructuró en tres capítulos, cada uno autónomo y a la vez integrador. En el primer capítulo se estructuró la contextualización de la problemática y a la vez los indicadores a través de los cuales se pretende realizar el análisis, se analizaron las variables del tema de estudio que fueron desempeño laboral y clima laboral, seleccionando para el estudio aquellas temáticas que comprende la maestría, es decir aquellas vinculadas al área de talento humano. De acuerdo a estas variables se planteó el objetivo de estudios y los objetivos específicos, su justificación, la viabilidad y las consecuencias potenciales del estudio. En el segundo capítulo, se desarrolla la metodología para resolver la problemática planteada, en su contenido se empleó la metodología de correlación que permitió analizar las variables objeto del estudio, En el tercer capítulo se desarrolló todos los resultados objetivos a través de la metodología empleada. El resultado se basó en la recolección de información a través del censo realizado a los 32 trabajadores de la empresa LUBRIMAX & SIXMOTORS, adicional a la guía de evaluación aplicada por la empresa y a las entrevistas realizadas al departamento de Talento Humano que permitió aclarar la problemática.

2.4. Metodología

2.4.1 Enfoque de la investigación.

El presente artículo se enmarca en un enfoque cuantitativo y cualitativo

El análisis cualitativo es aplicado principalmente para aclarar y despejar dudas de los resultados obtenidos a través del censo, pues en una investigación adquirir la opinión desde diferentes puntos de vista es primordial para aclarar la hipótesis de estudio.

El enfoque de la investigación permite al autor limitarse y crear una línea de estudio de acuerdo a la hipótesis que se requiere aclarar. El enfoque de la investigación propuesta es cualitativo; ya que se pretende realizar una observación de campo que permita analizar el comportamiento de quienes intervienen en el ambiente laboral y para obtener una recolección de

datos más exactos se tiene programado aplicar entrevistas a los colaboradores y personal de administración con el fin de corroborar los datos obtenidos.

También se empleará un enfoque cuantitativo al tomar los resultados de manera deductiva a través de rigurosos métodos de recolección de información como lo serán las encuestas, sondeos; las cuales reafirmarán los datos obtenidos en la observación de campo.

2.4.2 Tipo de investigación

La investigación es de tipo sustantiva y bibliográfica, ya que busca responder el problema teórico o problemas fundamentales a través de la explicación y el análisis descriptivo basado en la realidad, al mismo tiempo que pretende proponer una posible solución al déficit que se llegase a encontrar en el clima laboral de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX, todo ello fundamentado en conceptos teóricos que permitan un respaldo a los resultados.

2.4.3 Población y censo

Al referirse a población se la puede definir como el conjunto de individuos, objetos, los cuales tienen características que permite verificar la hipótesis de estudio con el análisis realizado a toda la muestra de la empresa de estudio, la población de la investigación serán todas las personas que laboran en SIXMOTORS & LUBRIMAX, en resumen, serán 32 colaboradores correspondiente al 100% de la población.

Cuando se habla de censo se refiere al conjunto de participantes que serán evaluados de acorde al objeto de estudio, en el caso del presente proyecto se aplicara censo ya que se evaluara a todos los trabajadores de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX, con el fin de recaudar la mayor cantidad posible de datos para el análisis propuesto.

2.4.4 Métodos, técnicas e instrumentos

La recolección de información es fundamental a la hora de cuestionar una hipótesis, el análisis debe estar basado en métodos y técnicas que permitan la correcta recolección de los datos

que intervienen para generar las conclusiones la recolección de información puede ser considerado un instrumento de recolección de datos es, en principio, los diferentes métodos que emplea el investigador para verificar la hipótesis y obtener la información necesaria para el estudio.

Para el desarrollo de la investigación se consideró el empleo de censo a los colaboradores de la empresa y entrevistas estratégicas al departamento de Talento Humano, pues es claro que se necesita conocer los criterios del empleado y del empleador para concluir que circunstancias podrían afectar el objeto de estudio del presente trabajo.

Las entrevistas tendrán preguntas básicas que permitan aclarar los objetivos del proyecto, y estarán orientadas a conocer el criterio de quienes conforman el departamento de Talento Humano y el censo contendrá preguntas claves para determinar el grado de afectación en el desempeño laboral de cada trabajador respecto al clima laboral que tienen y el factor implicado en que esto suceda, cabe recalcar que, para la elaboración de este instrumento a más de la bibliografía revisada en el marco teórico, se tomó en consideración los datos obtenidos de la observación de campo.

Complementariamente, para este trabajo de investigación se utilizará dinámicas con el objetivo de conocer las aptitudes y actitudes entre compañeros, pues este factor también es considerado en el desarrollo del clima laboral.

2.5 Análisis de resultados

El propósito de la investigación realizada va más allá que solo describir las variables de investigación, como se lo efectuó con los resultados de la metodología de acuerdo a lo mencionado en el planteamiento del problema en donde se establece la interrogante de ¿Cuál es la incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX?, de esta forma se procedió con el análisis estadístico, se aplicó el método cuantitativo a través de encuestas a los trabajadores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX adicional a la Guía de desempeño realizada por el encargado de evaluar el desempeño a los 32 trabajadores de la

empresa, adicional a ello se aplicó el método cualitativo para el cual se aplicó entrevistas estratégicas al departamento de Talento Humano.

De acuerdo a los resultados se pudo evidenciar como el clima laboral se encuentra en relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores por ende las empresas deben realizar un análisis profundo y mantener constante seguimiento a las actividades ejecutadas por los trabajadores, adicional a ello implementar estrategias que permitan superar las dificultades y alcanzar el éxito de la organización.

2.6. Resultados – Discusión

Una vez tomadas las variables y dimensiones del clima laboral y desempeño laboral en la empresa, se organizaron los resultados de las diferentes interrogantes que conformaban cada una de las dimensiones con los cuales se pudo describir y explicar el fenómeno de estudio.

En lo referente a la variable de clima organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

2.6.1 Dimensión de Orientación de Resultados

Figura 4

Desempeño Laboral, área de evaluación orientación de Resultados.



Fuente: Autor

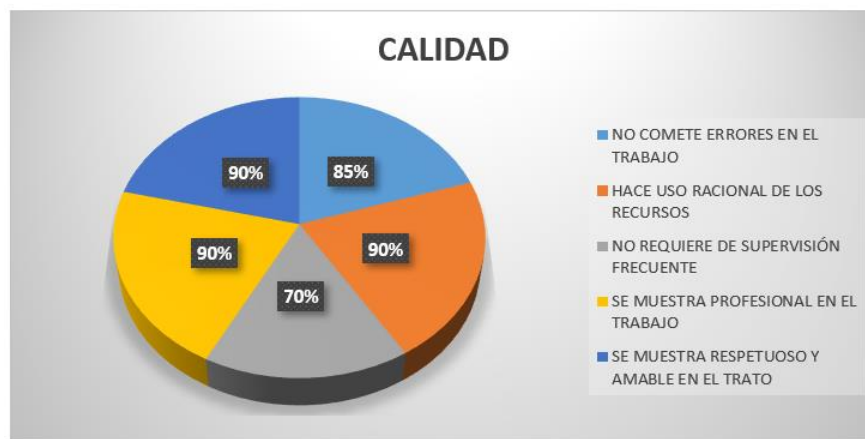
Nota: El gráfico representa los porcentajes de las encuestas realizadas de acuerdo a las interrogantes planteadas

Se evidencia que se puede considerar éxito de la organización esta dimensión, en referencia a la información obtenida en las encuestas se evidencio que el 85% del personal manifestó que termina su trabajo oportunamente, el 75%, corroboro que en referencia a la realización de actividades encomendadas son realizadas de acuerdo a lo designado, y el 70% realiza la cantidad necesaria de actividades en la organización.

2.6.2 Dimensión de Calidad

Figura 5

Desempeño Laboral, área de evaluación calidad



Fuente: Autor

Nota: El grafico representa los porcentajes de las encuestas realizadas de acuerdo a las interrogantes planteadas

Se evidencia que se puede considerar éxito de la organización esta dimensión, en referencia a la información obtenida en las encuestas se evidencio que él 85% del personal son bien detallistas y cuidadosos en sus actividades, el 90%, hace buen uso del material designado para las actividades, el 70% no tiene la necesidad de tener una supervisión constante, el 90% cumple con el objeto de trabajo y el 90% es amable y demuestra respeto por los compañeros y usuarios.

2.6.3 Dimensión de Relaciones Interpersonales

Figura 6

Desempeño Laboral, área de evaluación Relaciones Interpersonales.



Fuente: Autor

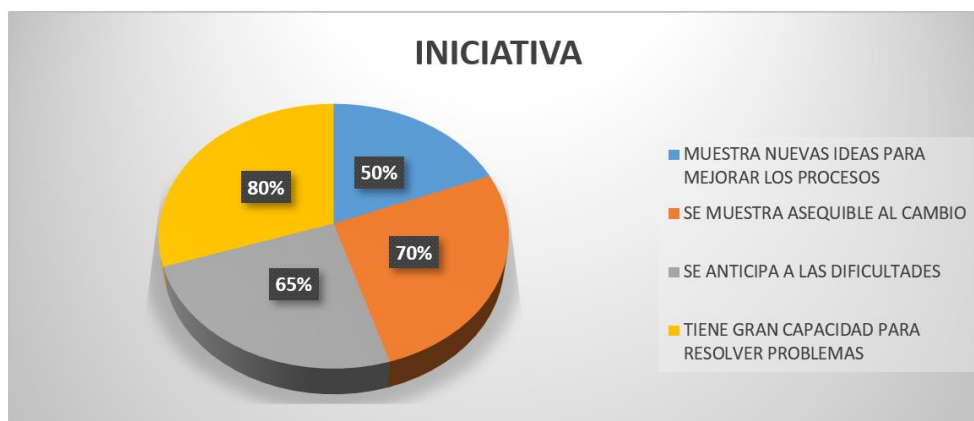
Nota: El gráfico representa los porcentajes de las encuestas realizadas de acuerdo a las interrogantes planteadas

Se evidencia que se puede considerar éxito de la organización esta dimensión, pues de acuerdo a los resultados de recolección de información se observó que el 95% del personal demuestra compañerismo, el 80% es colaborativo con sus compañeros y el 95% evita los conflictos dentro del trabajo.

2.6.4 Dimensión de Iniciativa

Figura 7

Desempeño Laboral, área de evaluación Iniciativa.



Fuente: Autor

ACTIV
Ve a C

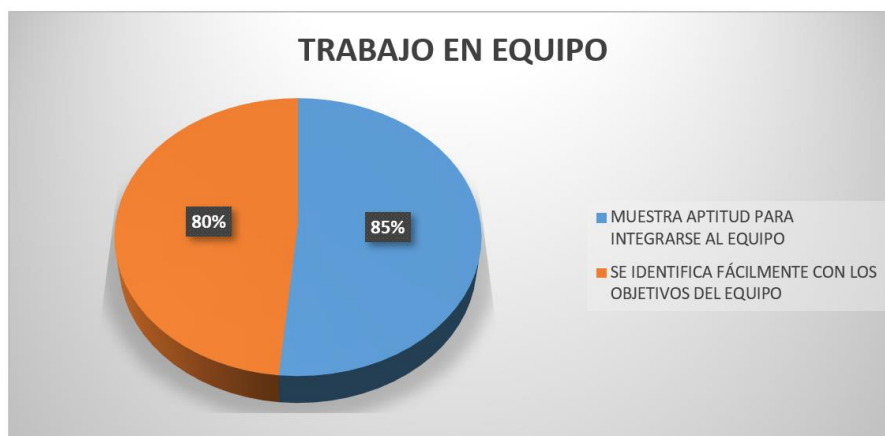
Nota: El gráfico representa los porcentajes de las encuestas realizadas de acuerdo a las interrogantes planteadas

Se evidencia que se puede considerar éxito de la organización esta dimensión, en referencia a la información obtenida en las encuestas se evidencio que él 50% del personal muestra nuevas ideas para mejorar los procesos, el 70% se encuentra accesible al cambio, el 65% analiza que dificultades pueden presentarse a futuro, 80% tiene gran capacidad para resolver problemas.

2.6.5 Dimensión de Trabajo en equipo

Figura 8

Desempeño Laboral, área de evaluación Trabajo en Equipo.



Fuente: Autor

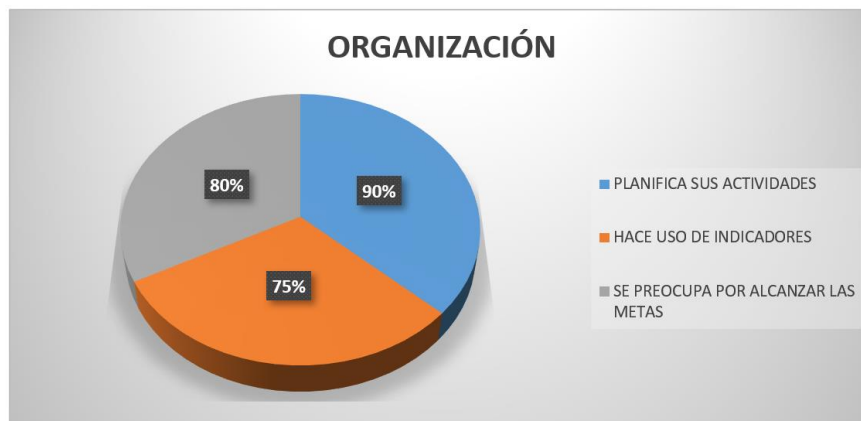
Nota: El grafico representa los porcentajes de las encuestas realizadas de acuerdo a las interrogantes planteadas

Se evidencia que se puede considerar éxito de la organización esta dimensión, en referencia a la información obtenida en las encuestas se evidencio que él 85% del personal trabaja en equipo obteniendo resultados favorables, existe compañerismo, el 80% captan la meta a cumplir de acuerdo a la actividad que realizan.

2.6.6 Dimensión de Organización

Figura 9

Desempeño Laboral, área de evaluación Organización.



Fuente: Autor

Nota: El gráfico representa los porcentajes de las encuestas realizadas de acuerdo a las interrogantes planteadas

Se observó claramente que esta dimensión es una fortaleza en la empresa, en referencia a la información obtenida en las encuestas se evidenció que el 90% del personal planifica sus actividades, 75% hace uso de indicadores y el 80% se preocupa por alcanzar las metas.

2.7 Verificación de Hipótesis.

2.7.1 Planteamiento de la hipótesis.

H₀: El clima laboral NO incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX.

H₁: El clima laboral SI incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX.

2.7.2 Selección del nivel de significación

Para corroborar que hipótesis es válida se aplicó un margen de error del 5% con un porcentaje de confianza del 95%

2.7.3 Descripción de la población

La encuesta fue aplicada a una muestra total de 32 colaboradores

2.7.4 Especificaciones estadísticas

Se utilizará el test t de Student, cuya fórmula es:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

Donde:

\bar{X} : Valor promedio o media aritmética

σ : Desviación estándar

n : Tamaño de la muestra (Cuestionario)

μ : Media muestral

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} = \frac{-32}{5} = -6.4$$

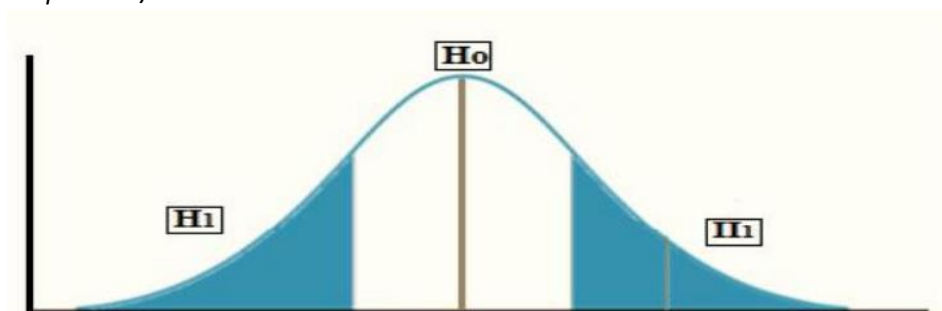
Zona de aceptación/Rechazo

Tabla # 13 Tabla de Distribución de la T de Student

n \ α	0.75	0.80	0.85	0.90	0.95	0.975	0.99	0.995
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0.816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0.765	0.978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0.741	0.941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0.727	0.92	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0.718	0.906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0.711	0.896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0.706	0.889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0.703	0.883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0.700	0.879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169

Figura 10

Zona de aceptación / rechazo de la t de Student



Fuente: Autor

Decisión:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que la hipótesis aceptada es que el clima laboral organizacional SI incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX.

CONCLUSIONES

Los conceptos de los diferentes indicadores que se presentan en el artículo permiten contextualizar los fundamentos necesarios para el análisis y comprensión de la investigación realizada, adicional a ello permite desarrollar ideas de fomentación a las mejoras de las actividades de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX.

Concluido el estudio, se puede determinar que el clima laboral incide en el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX, esto se determinó en primera instancia por los resultados obtenidos a través de las herramientas de recolección de información como entrevistas y encuestas que luego de ser aplicadas se evidencio que ambas variables tienen relación directa y se descarta la idea de categorizarlas como variables independientes.

Las estrategias permiten fomentar el incremento favorable del desempeño laboral, pues mediante sus aplicaciones el trabajador es incentivado y motivado de acuerdo a los objetivos cumplidos y metas alcanzadas ocasionando una mejora de la productividad independientemente del área de desempeño de cada uno.

Guiarse a través de criterios de especialistas permiten evolucionar y fomentar las destrezas de las empresas ya que forman las bases para desarrollar los parámetros necesarios que permiten mejorar el clima laboral y por ende incrementar el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS & LUBRIMAX.

Las variables de análisis se pueden identificar relacionadas directamente, es decir que el desempeño laboral está directamente relacionado con el clima laboral de la organización, dichas variables fueron analizadas y estudiadas en el presente artículo.

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS INMEDIATAS

De acuerdo a los resultados del estudio, las recomendaciones establecidas son las siguientes:

Desarrollar una estructura organizacional de acuerdo a las estrategias ejecutadas por la empresa, precisando los niveles de responsabilidad con claridad y mando, de igual forma estableciendo un sistema de gobernanza interna a los procedimientos de manera técnica y difundidos por los trabajadores de la empresa.

Desarrollar un sistema de comunicación interna estructurada y participativa que permita ejecutar las diferentes actividades de acuerdo al área de cada trabajador sirviendo como canal para mejorar de manera constante el rendimiento en la empresa.

Fomentar el trabajo en equipo mediante una estrategia cultural interna de la empresa, en donde los trabajadores formen parte decisiva en las decisiones operativas de mejora de las actividades mediante incentivos y programas de capacitación, cuyas evaluaciones sirvan para identificar el déficit en las operaciones y mejorarlo a corto plazo.

Desarrollar un sistema de compensación de acuerdo a metas cumplidas por el trabajador, estructurado de acuerdo al área designada con el fin de garantizar estabilidad laboral y desarrollo laboral en la empresa. Recordando que un trabajador busca superación laboral en una organización.

Diseñar estrategias a corto y largo plazo, que permitan aumentar el grado de satisfacción laboral dentro de la empresa, estas estrategias deberán ser actualizadas constantemente con el fin de detectar en el menor tiempo posible la existencia de algún déficit, para su pronta solución garantizando el desarrollo de la organización y la mejor estructura del sistema.

Bibliografía

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & David, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor agregado*. Obtenido de Revista de investigación. 7(1), 109-121: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20(1).pdf
- Benítez, R., Capa , X., & Capa, L. (2018). *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones*. Obtenido de Universidad y Sociedad: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/864>
- Cota, J. (2017). *Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de cd. Obregón, sonora*. Obtenido de Ciencias Administrativa. Revista Digital 1: <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/>
- Guevara, X., & Espinoza, G. (2018). *Repositorio.uasb.ed.ec*. Obtenido de Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. Obtenido de Gestión Joven. Revista de la agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). 183-195. : http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Jimenez, A., & Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgos y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. Obtenido de Revista de la agrupacion Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administracion de Empresas: http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Lizandro, A., Ítalo, B., & Arteaga, H. (2017). *Comportamiento en las organizaciones y su importancia para la administracion de empresas*. Obtenido de Dialnet. Dominio de las ciencias. Revista científica. 2(4) 498-510: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>
- López, A. V. (2004). *“DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA*. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/14891/1/13%20T%201152.pdf>.
- Ortiz, E., & Zúñiga, A. (2022). Distribución de planta y sus factores: Incidencia en el mejoramiento de. *RIEMAT*.
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica. Trabajo de investigación*. Obtenido de Universidad Nacional de Cuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Pilligua, C., & Arteaga, U. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso*. Obtenido de Hardepex Cía. Ltda. Redalyc. Revista Científica: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Santamaria, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. *Tesis de Maestría. Universidad Andina Simon*, <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>.

- Sladogna, M. (2017). *Productividad-definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Toro, A. (2022). *El liderazgo: factor clave del éxito empresarial*. Obtenido de Business Review. Revista digital: <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/liderazgo-factor-clave-exito-empresarial/>
- Valencia, D., Erazo, J., & Narváez, C. (2019). El clima organizacional y su incidencia en la motivación del talento humano. *KOINONIA*, 4(1), 436-467. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.464>
- Zambrano, J., Ramon, M., & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Scielo*, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022.

ANEXO 1

Figura 11

Guía de evaluación de desempeño laboral del personal de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX

GUÍA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SIXMOTORS Y LUBRIMAX

Objetivo: Determinar con exactitud y profundidad cual ha sido el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX en sus respectivos roles.

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV.-----

EVALUADO-----

PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN-----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una (X) el número que refleja su opinión.

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo:	1	---Inferior. - Rendimiento laboral no aceptable.
Bajo:	2	---Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.
Moderado:	3	---Promedio. - Rendimiento laboral bueno.
Alto:	4	---Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.
Muy Alto:	5	---Superior. - Rendimiento laboral excelente.
5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador y el ratificador (jefe del evaluador), si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.
8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido a la Dirección correspondiente, bajo responsabilidad Funcional como máximo a los dos (02) días de recepcionado el formato.

Fuente: Empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX

Figura 12

Guía de evaluación de desempeño laboral del personal de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX

AREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACION DE RESULTADOS						
Termina Su Trabajo Oportunamente						
Cumple Con Las Tareas Que Se Le Encomienda						
Realiza Un Volumen Adecuado De Trabajo						
CALIDAD						
No Comete Errores En El Trabajo						
Hace Uso Racional De Los Recursos						
No Requiere De Supervisión Frecuente						
Se Muestra Profesional En El Trabajo						
Se Muestra Respetuoso Y Amable En El Trato						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se Muestra Cortés Con El Personal Y Con Sus Compañeros						
Brinda Una Adecuada Orientación A Sus Compañeros.						
Evita Los Conflictos Dentro Del Trabajo						
INICIATIVA						
Muestra Nuevas Ideas Para Mejorar Los Procesos						
Se Muestra Asequible Al Cambio						
Se Anticipa A Las Dificultades						
Tiene Gran Capacidad Para Resolver Problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra Aptitud Para Integrarse Al Equipo						
Se Identifica Facilmente Con Los Objetivos Del Equipo						
ORGANIZACION						
Planifica Sus Actividades						
Hace Uso De Indicadores						
Se Preocupa Por Alcanzar Las Metas						
PUNTAJE TOTAL:						

<p>Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento, o Jefe de Unidad Administrativa).</p>	<p>Comentarios</p>
---	---------------------------

Fuente: Empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX.

ANEXO 2

ENCUESTA PARA DETERMINAR CUAL ES EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SIXMOTORS Y LUBRIMAX

El objetivo de esta encuesta es determinar en qué grado el desempeño de los colaboradores de la EMPRESA SIXMOTORS Y LUBRIMAX, está siendo afectado por causa del clima laboral.

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

Instrucciones marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

1. ¿A Usted como colaborador se le ha aplicado una evaluación de desempeño?

NO

2. ¿Cómo calificaría su Ambiente Laboral?

MUY BUEN BUENO REGULAR

3. ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros de oficina para realizar sus labores?

SIEMPR DE VEZ EN CUANDO NUNCA

4. ¿Tiene iniciativa para resolver los problemas que se presentan en su área de trabajo?

SIEMPR DE VEZ EN CUANDO NUNCA

5. ¿Se potencializa al interior de la institución sus competencias profesionales?

NO

ANEXO 3

ENTREVISTA PARA DETERMINAR CUAL ES EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SIXMOTORS Y LUBRIMAX

El objetivo de esta entrevista es determinar en qué grado el desempeño de los colaboradores de la empresa SIXMOTORS Y LUBRIMAX, está siendo afectado por causa del clima laboral.

Le recordamos que sus respuestas son estrictamente confidencial y destinadas únicamente para el presente estudio.

La entrevista va dirigida a los especialistas de talento humano.

1. ¿Cómo considera los resultados de rendimientos obtenidos en la organización?
2. ¿Considera que la organización brinda las herramientas suficientes para obtener el mayor rendimiento laboral?
3. ¿Cree que la empresa tiene un buen clima laboral y eso influencia en la productividad de la organización?
4. ¿Conoce si existe alguna inconformidad entre compañeros de la organización?
5. ¿En la organización existe desigualdad de oportunidades y derechos, ¿Por qué?
6. ¿Qué nivel de satisfacción considera que la empresa ha obtenido de las evaluaciones internas realizadas por la organización?