



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

TÍTULO:

El clima organizacional y su influencia en el desempeño como en la satisfacción laboral desde el análisis de una industria de compra y venta al por mayor de indumentaria deportiva.

AUTORAS:

Coronel Fernández Mariuska Alexandra
Ronquillo Olvera Evelyn Isabel

Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Trabajo
Social con Mención en Gestión Social Laboral

TUTOR:

Ing. Piloso Rodríguez Carlos Jimmy

Guayaquil, Ecuador
27 de agosto del 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por Ronquillo Olvera Evelyn Isabel y Coronel Fernández Mariuska Alexandra, como requerimiento parcial para la obtención del Posgrado Académico de **Maestrante en Trabajo Social con mención Social laboral**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Carlos Jimmy Piloso Rodríguez, Msc

REVISOR(ES)

Lic. Carlos Ramírez Rave, Mgs.

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Guayaquil, a los 27 del mes de agosto del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Ronquillo Olvera Evelyn Isabel y Coronel Fernández Mariuska Alexandra**

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación **El clima organizacional y su influencia en el desempeño como en la satisfacción laboral desde el análisis de una industria de compra y venta al por mayor de indumentaria deportiva** previo a la obtención del Posgrado Académico de **Maestrante en Trabajo Social con mención social laboral**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 27 del mes de agosto del año 2023

Autoras

Evelyn Isabel Ronquillo Olvera

Mariuska Alexandra Coronel Fernández



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL

AUTORIZACIÓN

Yo, Ronquillo Olvera Evelyn Isabel y Coronel Fernández Mariuska Alexandra

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Proyecto de Investigación, **El clima organizacional y su influencia en el desempeño como en la satisfacción laboral desde el análisis de una industria de compra y venta al por mayor de indumentaria deportiva** previo a la obtención del Posgrado Académico de **Maestrante en Trabajo Social con mención social laboral** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 27 del mes de agosto del año 2023

Autoras

Evelyn Isabel Ronquillo Olvera

Mariuska Alexandra Coronel Fernández



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

REPORTE URKUND

The screenshot shows the URKUND interface. On the left, document details are displayed: 'Documento: TRABAJO-1.DOC (0172031222)', 'Presentado: 2023-07-12 16:06 (-05:00)', 'Presentado por: maestria.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido: lourdes.mendieta.ucsg@analisis.orkund.com', and 'Mensaje: Evelyn Ronquillo y Mariuska Coronel - Arkund Maestría en Trabajo Social'. A yellow highlight indicates that 4% of the 23 pages are composed of text present in 13 sources. On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) table is visible, listing various academic institutions and their corresponding document links.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ARBUJOS-GR
	https://repository.ucsg.edu.ec/bitstream/handle/20300/11912/9384/Satisfaccion%20Bvno20
	https://repositorioacademico.ucr.edu.co/bitstream/handle/10737/62929/Areas_E.pdf?se
	Universidad Privada del Norte / (null)
	Universitat de Valencia / (null)
	Universidad Privada del Norte / (null)
	Universidad Privada del Norte / (null)

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Maestría de Trabajo Social con mención Socio Laboral

Título:

El clima organizacional y su influencia en el desempeño como en la satisfacción laboral desde el análisis de una industria de compra y venta al por mayor de indumentaria deportiva.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título:

Maestrante en Trabajo Social con mención Socio laboral

AUTORAS: Mariuska Alexandra Coronel Fernández Evelyn Isabel Ronquillo Olivera

TUTOR: Ing. Carlos Jimmy Píloso Rodríguez, MSc.

Guayaquil, Ecuador 11 de junio del 2023.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
Maestría de Trabajo Social con mención Socio Laboral

AGRADECIMIENTO

En primera instancia quiero agradecer a Dios, a mi querida madre Laura pues su amor incondicional me motiva cada día a cumplir cada meta que me propongo, mis queridos y maravillosos amigos que forman parte de la Fundación Hermano Miguel-Laurel, que afortunada soy de tenerlos durante toda mi vida, Mi adorada Tía Mirjam, los incondicionales Lcdo. Ronald, Ing. Héctor, gracias por cada consejo que me brinda; mi amoroso y paciente novio Jean, tus palabras siempre en el momento oportuno. Aunque no se encuentre entre nosotros quiero recordarlo con ese amor que el siempre brindo, Eterno y gran consejero Monseñor Lothar, y todos aquellos que han sido parte de todo este maravilloso y corto proceso

Quiero agradecer de manera muy especial a nuestro querido tutor por sus enseñanzas, paciencia, y tiempo compartido junto a nosotros.

Ronquillo Olvera, Evelyn Isabel

El presente trabajo investigativo se lo agradecemos a nuestro tutor Jimmy Piloso quien ha sido nuestro orientador a lo largo de este camino, que con sus consejos, paciencia y arduo trabajo se ha permitido terminar nuestro proyecto de tesis.

Coronel Fernández, Mariuska Alexandra

DEDICATORIA

Dedico este trabajo lleno de tan buenos aprendizajes a mi fiel amiga y amorosa madre, a mis hermanos, mi familia materna, mi pareja y aquellos que nunca me han abandonado y son parte de crecimiento profesional Mi fundación Hermano Miguel-Laurel; aquellas personas que quizás no se encuentran físicamente junto a nosotros (mis ángeles), pero los recuerdos maravillosos que dejaron en mi vida forman una parte de mi lucha para ser cada día una mejor persona, y gracias a todos los que forman parte de todo este proceso.

Ronquillo Olvera, Evelyn Isabel

El presente trabajo investigativo se lo dedicamos a Dios y a nuestros padres, pilar fundamental de nuestras vidas quienes han sido el soporte en los días grises y nos animan a jamás rendirnos en esta aventura llamada vida.

Coronel Fernández, Mariuska Alexandra

Contenido

Índice de Tablas	X
Índice de gráficos	XI
Introducción	1
<i>Capítulo I. Diseño del proyecto de Investigación</i>	3
1. Formulación del problema. Descripción.....	3
1.1. Preguntas	4
1.1.1. Pregunta investigativa.	4
1.1.2. Sub-preguntas investigativas.....	4
1.2. Antecedentes contextuales.....	4
1.3. Antecedentes investigativos	6
1.4. Antecedentes estadísticos	10
2. Objetivos	12
2.1. Objetivo General.....	12
2.2. Objetivos Específicos.	12
3. Justificación.....	12
3. Referentes Teórico- Conceptual – Normativo	13
3.1. Teorías sobre Satisfacción Laboral.....	13
3.1.1. La teoría de la higiene-motivador de Herzberg	13
3.1.2. Teoría de McClelland.....	15
3.2. REFERENTE CONCEPTUAL.....	16
4.2.1 Clima Organizacional.....	16
4.2.2 Antecedentes del clima organizacional.....	17
4.2.3. Factores del clima organizacional.....	17
4.2.4. Desempeño laboral	19
4.3. REFERENTE NORMATIVO	20
5. Diseño Metodológico.....	22
5.1. Enfoque de la investigación.....	22
5.2. Método	23
5.3. Tipo de investigación	24
5.4. Niveles de estudio	24
5.5. Técnicas	25
5.6. Universo y ámbito de investigación.....	25

Capítulo II. Hallazgos de la Investigación.....	27
6. Resultados.....	27
6.1. Edad.....	27
6.2. Cargo.....	27
6.3. Estadísticos descriptivos	28
6.4. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	29
6.5. Análisis y verificación de hipótesis.....	29
7. Conclusiones.....	31
8. Recomendaciones.....	33
9. Bibliografía.....	34
Anexos	38
Cuestionario Satisfacción en el trabajo.....	38

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	26
Tabla 2: Estadísticos descriptivos	28
Tabla 3: Prueba de Normalidad.....	29
Tabla 4: Prueba de Rho de Spearman.....	30

Índice de gráficos

Grafico 1: Medición del clima laboral-Banco Central.....	10
Grafico 2: Medición clima laboral-Gabinete sectorial producción y recursos naturales.....	11
Grafico 3: Formula Shapiro-Wilk	23
Grafico 4: Formula Rho Spearman.....	24
Grafico 5: Representacion de edad.....	27
Grafico 6: Cargo.....	28
Tabla 1: Estadísticos descriptivos	28
Tabla 2: Prueba de Normalidad.....	29
Tabla 3: Prueba de Rho de Spearman.....	30

Introducción

El clima laboral de manera significativa en los empleados. Cuando en el lugar del trabajo, se fomenta una participación activa, reconocimiento, la importancia del compañerismo, se logra obtener cumplimiento de cada objetivo que la compañía establezca.

Tener un clima en una empresa donde cada colaborador se sienta realizado, motivado en sus actividades diarias esto beneficia a que sus alrededores y en toda la organización el entorno sea comprensivo y armónico.

La presente investigación con el tema *El clima organizacional y su influencia en el desempeño como en la satisfacción laboral desde el análisis de una industria de compra y venta al por mayor de indumentaria deportiva*, consiste en una selección, indagación, y análisis de datos. Para el desarrollo de esta investigación, se llevó a cabo una encuesta con el departamento de bodega, con la finalidad de conocer desde el punto de vista de los colaboradores como influye el clima, la satisfacción y el desempeño en el ámbito laboral.

La estructura de esta investigación constó de dos capítulos, planteados de la siguiente forma:

El capítulo 1 se establece por la formulación y descripción del problema, los antecedentes: contextuales, investigativos, y estadísticos; como también objetivos, preguntas, justificación de la investigación, marco teórico, conceptual, y/o normativo; y por último el diseño metodológico donde se encuentra el enfoque, método, tipo, nivel de investigación, población y forma de análisis

El capítulo 2 se presentan todos los resultados elaborados mediante la aplicación de la encuesta donde se midió por las tres variables clima, satisfacción y desempeño laboral, que permitió conocer y dar respuesta a cada uno de los objetivos determinados.

Por último, se encuentran las conclusiones y recomendaciones que se observaron luego de la elaboración del trabajo investigativo.

Capítulo I. Diseño del proyecto de Investigación

1. Formulación del problema. Descripción

El clima organizacional y la satisfacción laboral son parte esencial esto permite a que exista esa competencia de obtener mejores resultados tanto externos como internos; recordar que el recurso humano es de suma importancia para aquellos cambios que se desean realizar, el buen trato, es demostrado por estudios que trae consigo resultados positivos dentro del ámbito laboral. Es que al encontrar un escenario de trabajo donde exista comunicación, satisfacción, valoración obtiene logros significativos tanto grupales como individuales.

Altez y Arias quien cita a los autores Dávila, Escobar, Mullet y Uribe (2012), indican que el estudio del clima organizacional es de suma importancia para que las organizaciones mejoren su entorno laboral, ya que este se genera a partir de las percepciones compartidas por el personal del ambiente de trabajo. Además, ayuda al incremento de la productividad, satisfacción, bienestar y motivación de los colaboradores. (Altes & Arias, 2019)

En los últimos cinco años a pesar de la expansión masiva de la empresa desde su área comercial llegando inclusive al mercado internacional, permitiendo este crecimiento implementar nuevas áreas, nuevas estrategias y brindar cambios significativos a distintos niveles dentro de sus clientes internos, sin embargo, la pandemia marca un hito histórico a nivel mundial afectando decisivamente y marcando un antes como un después.

De tal manera, esta etapa significa un choque crucial a nivel mundial en las diferentes economías corporativas, permitiendo un punto de análisis en el pasado de las culturas organizacionales y en el presente con las nuevas corrientes que trajeron consigo la virtualidad, donde de cierto modo se puede inferir en una deconstrucción de lo ya ganado en materia de derechos, beneficios, entre otros que influyen directamente en el clima laboral de una organización.

La investigación se efectuará en el área de centro de distribución en la región costa que opera con doce auxiliares de bodega y con una jefatura al mando, donde principalmente se desea conocer y medir el clima laboral relacionado a la satisfacción laboral en cuanto a liderazgo, condiciones de trabajo, reconocimiento, conciliación vida-trabajo y beneficios corporativos.

1.1. Preguntas

1.1.1. Pregunta investigativa.

¿Qué incidencia tiene el clima laboral en la satisfacción de los colaboradores del área de bodega de empresa de indumentaria deportiva?

¿Qué incidencia tiene el clima laboral en el desempeño de los colaboradores del área de bodega de empresa de indumentaria deportiva?

1.1.2. Sub-preguntas investigativas.

¿Qué tipo de clima laboral existe en el departamento de bodega en la empresa de indumentaria deportiva?

¿Cómo está la situación actual del clima organizacional a nivel laboral del departamento de bodega?

¿De qué forma la falta de motivación afecta en el rendimiento del trabajo en departamento de bodega de la compañía de indumentaria deportiva?

1.2. Antecedentes contextuales

El clima organizacional es el sentir y aquella percepción que tiene los (as) colaboradores (as) sobre el ambiente de la compañía, aquellos comportamientos, expresiones, para entender es una situación donde esta juega un papel importante frente a la satisfacción y productividad de cada trabajador.

Los siguientes autores indican, sus diferentes posiciones acerca del clima organizacional, y toda la influencia que tiene:

- El autor Dessler (1976) quien cita a los autores Forehand y Gilmer (1964) que plantea que: “El clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman”. (García Solarte, 2009, pág. 46)
- “Respecto al autor Tugurio (1968) afirmo que el clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características”. (Constanza, 2012, pág. 15)
- El clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización. Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009, pág. 69)

Otras de las definiciones que se indican es referente a la satisfacción laboral, donde está la conformidad, el entorno, la calidad de aquellas condiciones laborales:

- Para Moré, Carmenate y Junco (2005) la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009, pág. 108)
- La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues

además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. (Hannoun, Satisfacción Laboral, 2011, pág. 15)

- La satisfacción laboral es una dimensión actitudinal que se ha definido como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo. (Aguilar, Magaña, & Surdez, 2010, pág. 4).

Ambas definiciones engloban diferentes situaciones, pero su similitud depende de las características de la organización, de aquel ambiente laboral, es decir que ambas indican de las conductas organizacionales, así mismo que el rodearte de manera positiva dentro de la compañía, consigue una satisfacción positiva frente a esto.

Los autores Arias expresaron lo siguiente sobre ambas definiciones:

“Usualmente se define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, mientras que el clima organizacional se concibe como la percepción que tienen los individuos sobre el ambiente interno de su trabajo”. (Arias & Arias-Caceres, 2014)

1.3. Antecedentes investigativos

Luego de realizar una búsqueda de investigaciones que tenga correlación con el clima organizacional, satisfacción, se indican los siguientes trabajos relacionados al tema de investigación, a continuación, las consecutivas líneas presentan un análisis de la información que brindan estos trabajos académicos examinados.

Es importante señalar que existe múltiples estudios de este tipo, estos estudios escogidos son en relación a la aportación esencial al actual trabajo a realizar, así mismo, el interés que muestran referente al tema. Las investigaciones que se exponen a continuación indican: metodología, objetivos, problema de investigación, enfoque, instrumentos y conclusiones donde esto va a contribuir al tema.

En el estudio **“Del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Instituto de la niñez y la familia (INFA), en la ciudad de Ambato”**, (BARRERA, 2015), plantea como objetivo general realizar un estudio del clima organizacional que permita mejorar el desempeño laboral del Instituto de la Niñez y la Familia en la ciudad de Ambato. Como objetivo específico se plantea 1) Definir las falencias existentes en el desempeño laboral del personal del Instituto de la Niñez y la Familia, 2) Analizar la herramienta adecuada que permita medir el clima organizacional en el Instituto de la Niñez y la Familia y, por último, 3) Proponer un plan de acción para mejorar el clima organizacional en la Institución.

Este trabajo se analiza desde la perspectiva de como un deficiente clima laboral perjudica desde la satisfacción y desempeño laboral. La metodología de este estudio se orientó en el enfoque descriptivo y exploratorio, porque es una investigación de tipo social que permite mejorar la calidad de vida de un pueblo o lugar. Entre las modalidades de investigación, considerando la naturaleza del estudio, ha sido necesario aplicar la investigación documental, el tipo de investigación que se utilizó es la bibliográfica, porque nos permite obtener información actualizada de los diferentes libros y fuentes de consulta (BARRERA, 2015, pág. 60).

El contenido del análisis de la información no fue necesario calcular el tamaño de la muestra por ser el universo pequeño; por tal razón, se realizó a todo el personal operativo del MIES – INFA, se realizó las encuestas a los 39 funcionarios bajo nómina hasta el mes de diciembre del 2012, ya que la población no es muy extensa, no fue necesario obtener una muestra, es decir, se trabajó con toda la población. El estudio se basa en un cuestionario conformado de setenta preguntas cerradas y una pregunta abierta, aplicada al personal operativo donde los servidores califican

los elementos más importantes que en la opinión de la máxima conducción, son fundamentales para un clima organizacional de calidad. (BARRERA, 2015, pág. 64)

En el trabajo de investigación, se determinan los siguientes resultados: Se debe reforzar el eje de conocimiento de la nueva estructura, realizar actividades y ejecutar planes que promueven la estabilidad y motivación, motivar el trabajo en equipo y comunicación, sobre todo relación servidor/ jefe 91, y establecer un plan de contingencia ante adversidades y acceso para personas con vulnerabilidad. (BARRERA, 2015, pág. 91)

En el documento de titulación de (Lasluisa, 2016) sobre **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAPOLIVERY.CIA.LTDA”**. Como objetivo general expresa Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Como objetivos específicos indico, 1) Diagnosticar el actual clima organizacional de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA, 2) Analizar los factores que afectan el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA, y 3) Discutir los principales hallazgos de la investigación en un artículo académico.

La metodología describe en un enfoque cualitativo y cuantitativo, se trabaja con modalidad de campo pues se mantiene contacto directo con el personal de la empresa CAPOLIVERY.Cía.Ltda; obteniendo información mediante la aplicación de encuestas que faciliten datos fiables que aporten al desarrollo de la investigación, la modalidad bibliográfica documental debido a la sustentación de la investigación en fuentes y estudios previos sobre las variables a investigar, obteniendo información de libros, artículos científicos, revistas, lecturas bibliográficas, sitios web, que nos permiten fortalecer el análisis sobre clima organizacional y desempeño laboral. El nivel de investigación es exploratorio pues permite conocer las causas que desencadena el problema que afecta al clima organizacional y desempeño laboral de quienes forman parte de la empresa. (Lasluisa, 2016, pág. 47)

Como primer paso fundamental se formuló un instrumento de trabajo (cuestionario) que facilite la obtención de información para el desarrollo de la investigación. El mismo que constará de preguntas cerradas claramente establecidas con dos opciones de respuesta. Respecto al análisis de los resultados al contar con reducido número de colaboradores no se utilizará muestra estadística, se ejecutó con la totalidad de la población de 20 personas. Los resultados obtenidos mediante la investigación realizada en la empresa CAPOLIVERY.Cía.Ltda permite concluir que el clima organizacional que se maneja dentro de la misma es inadecuado, pues la comunicación entre compañeros, relaciones interpersonales, liderazgo, impiden generar un ambiente de trabajo motivador y participativo, influyendo en la satisfacción del colaborador al momento de cumplir con sus obligaciones en su puesto de trabajo. (Lasluisa, 2016, pág. 70)

En el estudio de la autora (Urbano, 2018) con el tema **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz**. Como objetivo general indica evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de una institución del Estado peruano, Administración Local de Agua Huaraz (ALA-HZ).

La metodología en este trabajo es una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental-tran-seccional y carácter correlacional-causal. La población está constituida por el total de trabajadores de la ALA-HZ, periodo 2016. El método para la elección de la muestra fue no probabilístico-intencional. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta escrita, a través de la escala de actitud y el cuestionario. Los 03 instrumentos cuantitativos fueron estándares, uniformizados, validados. (Urbano, 2018)

Respecto a los resultados el analizar el desempeño laboral es observado que, en los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz, predomina un desempeño del tipo favorable (62%), seguido de tipo medio (23%) y muy favorable (15%). Resaltan indicadores como la ejecución de tareas de acuerdo a lo planeado y con agrado, respetando las indicaciones de los superiores, brindando un trato

amable al público sin importar su clase social ni religión, siendo productivos, aunque se esté sometido a estrés. (Urbano, 2018, pág. 117).

1.4. Antecedentes estadísticos

En la búsqueda de estadísticas respecto al clima organizacional se encontró la información del Banco central del Ecuador quien en año 2022, realizó una Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional, con una encuesta electrónica que tuvo su acogida con 94% de participación, esta encuesta hizo referencia punto claves como el liderazgo, compromiso, la comunicación, participación y cumplimiento por parte de la organización; la información fue tomada con la finalidad de rescatar aquella información que más adelante en el trabajo investigativo pueda ser planteada.

Según los resultados arrojados la escala de valoración se encuentra en Muy bueno con el 82%.

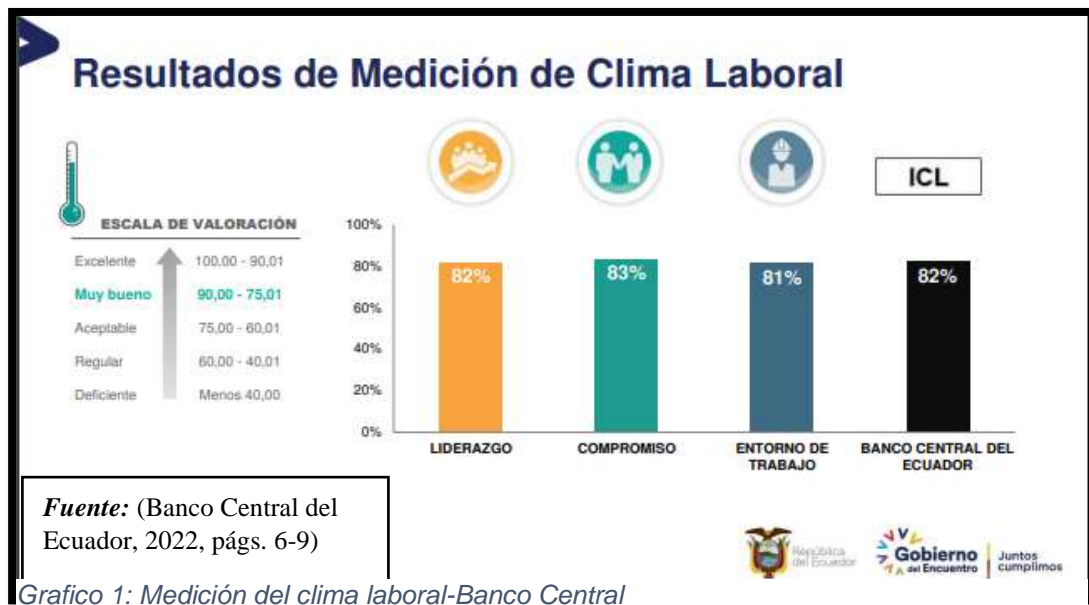


Gráfico 1: Medición del clima laboral-Banco Central

Según las siguientes encuestas por parte del Ministerio del Trabajo junto con la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional, en la parte de producción y recursos naturales del sector público, la medición del clima se lo indico desde el siguiente punto:

Con la finalidad de premiar el esfuerzo que realiza cada institución, en esta encuesta se electrónica se evaluó (Liderazgo, Compromiso y Entorno de trabajo); donde en cada parte se encontraba el nivel de cumplimiento y gestión del proceso de medición de Clima Laboral., nivel de intervención en el incremento porcentual en la valoración del año 2020 al 2021; y así mismo el nivel de participación, ejecución y presentación de evidencias del Plan Estratégico de Mejora. (Ministerio del Trabajo, 2021)

Grafico 2: Medición clima laboral-Gabinete sectorial producción y recursos naturales

GABINETE SECTORIAL: Producción y Recursos Naturales			
INSTITUCIÓN	90%	80%	70%
1 CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR	81%	91%	3800
2 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN GEOLÓGICO Y ENERGÉTICO	80%	100%	192
3 INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS	81%	92%	699
4 EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR	83%	100%	9700
5 EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD	82%	81%	6011
6 EMPRESA PÚBLICA FLOTA PETROLERA ECUATORIANA	82%	85%	376
7 DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALAPAGOS	78%	85%	315
8 EMPRESA PÚBLICA CASA PARA TODOS EP	78%	85%	41
9 MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	77%	83%	809
10 INSTITUTO NACIONAL DE BIODIVERSIDAD	75%	87%	47
11 SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	75%	87%	354
12 MINISTERIO DE ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES	74%	88%	405
13 EMPRESA NACIONAL MINERA ENAM EP	73%	98%	44
14 MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, COMERCIO EXTERIOR, INVERSIONES Y PESCA	73%	84%	1231
15 MINISTERIO DE TURISMO	72%	87%	331
16 AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA	70%	88%	88
17 MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	69%	82%	458
18 INSTITUTO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA	65%	93%	96
19 OPERADOR NACIONAL DE ELECTRICIDAD	65%	90%	117
20 DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL	64%	82%	1032
21 AUTORIDAD PORTUARIA DE PUERTO SOLVAY	60%	99%	40

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2021)

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Identificar la incidencia del clima laboral en el desempeño y satisfacción de los colaboradores del departamento de bodega de la empresa de indumentaria deportiva.

2.2. Objetivos Específicos.

- Establecer la situación actual del clima organizacional a nivel laboral del departamento de bodega.
- Determinar las estadísticas descriptivas de los colaboradores del departamento de bodega.
- Realizar recomendaciones en base a los resultados obtenidos a la investigación.

3. Justificación.

A nivel académico, este estudio permite aportar dentro de la maestría nuevas líneas de saberes, desde otras perspectivas del clima organizacional, el estudio a realizar desde la posición de la maestría de Trabajo Social conlleva a que los maestrantes a futuro se dirijan por nuevas o iguales líneas de investigación.

A nivel profesional dentro del departamento de Trabajo Social dentro de la compañía este trabajo investigativo aporta para medir el clima laboral, conocer la realidad situacional del colaborador dentro de la organización, en este sentido, mencionado clima es un aspecto un tanto subjetivo, pero a la vez tangible siendo notorio en la manera en que se interrelacionan los empleados de una empresa y que, al mismo tiempo se evidencia en la forma en que ejecutan sus actividades cotidianas en su lugar de trabajo.

Podemos decir que clima organizacional al ser un factor determinante de la gestión, permite estudiar la percepción que los empleados tienen de su organización, el

sentido de compromiso generado y que estos vayan alineados a la misión como visión de la empresa.

De acuerdo a lo anterior, el analizar la importancia de la incidencia del clima organizacional es circunstancial para identificar como este afecta directamente en el desempeño laboral y en el nivel de satisfacción que mantienen los colaboradores.

A nivel social desde esta línea, el presente trabajo investigativo aportará un estudio en concreto de como el clima laboral es un factor fundamental para que una organización trabaje a la par de sus objetivos, dicho esto se logrará a través de herramientas que ayuden a medir el clima laboral de áreas operativas dentro las compañías y como este converge en el nivel de satisfacción de los trabajadores.

A nivel investigativo con la elaboración de un plan de mejora, teniendo como principal finalidad alcanzar un mejor ambiente laboral, resaltando las necesidades de la realidad de la muestra seleccionada, siendo un aporte significativo como profesionales en el área de trabajo social porque dicha problemática es más analizada desde talento humano.

3. Referentes Teórico- Conceptual – Normativo

3.1. Teorías sobre Satisfacción Laboral

3.1.1. La teoría de la higiene-motivador de Herzberg

Como plantea esta teoría su principal punto es la motivación, debido a que se cree que es un factor que compromete, que impulsa a cada trabajador, cuando las organizaciones presentan sus objetivos estos deben estar centrados en intereses tanto para el empleador como empleado.

Esta teoría mencionada dentro de este trabajo investigativo va a permitir la aplicación de aquellos factores encontrados en la misma, aquellos como: los económicos, el ambiente laboral con sus condiciones, esa seguridad, aquellos beneficios; también parte esa responsabilidad, logros obtenidos, pero también aquel reconocimiento de todos lo alcanzado.

Los siguientes autores desde diferentes posturas y vivencias explican lo que hace referencia esta teoría:

Madero citando a Herzberg, que indicó respecto a la teoría planteada que el ser humano debe satisfacer necesidades que corresponden a las dos naturalezas a las que debe responder: (1) naturaleza animal, que lleva al ser humano a evitar el daño y se centra en necesidades fisiológicas (sobrevivencia, hambre, sueño, deseo, entre otros); y (2) naturaleza de ser humano, que lleva a la persona a buscar su realización, crecimiento psicológico (aceptación social, autorrealización, formación de familia, entre otras). (Madero, 2019, pág. 4)

Con respecto a las otras teorías de la necesidad, el modelo de Herzberg supone también que todos los individuos poseen un conjunto fijo de necesidades básicas que deben satisfacerse. Pero en lugar de reconocer como Maslow, cinco 36 factores, o más tarde Alderfer que incluyó tres, Herzberg postula que todos los individuos que trabajan en organizaciones tienen dos conjuntos de necesidades básicas: necesidades motivadoras y necesidades higiénicas. A estas necesidades se les ha llamada también satisfactores e insatisfactores, saciables o insaciables o también factores intrínsecos y extrínsecos. (Rivera, 2014, pág. 36)

Otra de las teorías expuestas es la Teoría del clima organizacional de Likert, esta es una de las tantas teorías más dinámicas y así mismo brinda una explicación exacta respecto al clima organizacional, esta indica acerca de la importancia de la participación dentro de la organización, indicando esto trae beneficio para que el personal se sienta motivado y comprendido.

La teoría de clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben,

por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.
(Corichi, Hernandez, & Garcia, 2013)

Para el autor Likert el involucrar a los empleados en cualquier tipo de cambio que se ejecute y se trabaje dentro de la organización permite que estos sean parte del proceso, cumpliendo con los objetivos, resultados; y así mismo la búsqueda de metas establecidas.

Esta teoría se maneja con variables donde cada una va alineada de la otra, quizás cada uno son independiente, pero para alcanzar de esto se requiere la entrega de cada una.

Según Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido las tres variables son: Variables Causales, están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados; Variables Intermedias, están orientadas a medir el estado interno de la organización; y Variables Finales, orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización.
(Rodríguez, 2016, pág. 7)

3.1.2. Teoría de McClelland

La teoría de McClelland indica que todos los individuos poseen de diversas formas para esforzarse, para controlar, y para interactuar con la finalidad de lograr un valor muy significativo dentro de cualquier organización, es que al contar con estas necesidades le va a permitir cumplir con cada una de sus funciones, teniendo sus objetivos claros.

Los autores Araya y Pedreros lo exponen de la siguiente manera esta teoría:

Teoría de McClelland (1961, señala que existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas (Araya-Castillo & Pedreros-Gajardo, 45-61).

3.2. REFERENTE CONCEPTUAL

4.2.1 Clima Organizacional

Este trabajo de investigación imparte desde la definición del tema de clima organizacional, donde esta indica el estar bien tanto física como emocional en su lugar de trabajo, en las siguientes líneas, desde diferentes posturas de autores que plantean lo siguiente:

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. (García, 2009)

“Los autores Forehand y Gilmer, indican que, el clima organizacional es multidimensional y está formado por un conjunto de características que describen a la organización, la hacen diferente de otras organizaciones, son duraderas en el tiempo e influyen sobre el comportamiento de los miembros de la organización”. (Guevara, 2018, pág. 16)

El clima organizacional es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales de personas y

grupos. Estas se traducen comportamientos que tiene consecuencias para la organización, como: productividad, satisfacción, rotación externa, accidentes, ausentismo, etc. (González & González, 2010).

4.2.2 Antecedentes del clima organizacional

La conceptualización en torno al constructo clima organizacional se ubica entre los años treinta y cuarenta (Schneider, Ehrhart, y Macey, 2013) encontrándose antecedentes de esta línea de investigación en diversas fuentes como las de Lewin et al., 1939 y McGregor, 1960. Schneider y Barbera (2014) explican que una de las primeras referencias al término climate se encuentra en el estudio seminal Patterns of aggressive behaviour in experimentally created “social climates” de Lewin, El lado humano de la empresa. (Bustamante, Lapo, Tello, & Nuñez, 2018, pág. 13)

“Las primeras señales del clima organizacional vistas desde la administración científica y clásica; La aportación que Henri Fayol realizó a la evolución del pensamiento administrativo se centró, no tanto en el individuo, sino en la organización entendida como una entidad productora de bienes y/o servicios”. (Arano, Escudero, & Delfin, 2016, pág. 10)

“Para Uribe Prado (2015:39) la investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XIX. En tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se ha generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición”. (Arano, Escudero, & Delfin, 2016, pág. 12).

4.2.3. Factores del clima organizacional

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un elemento transcendental de la gestión de los recursos humanos debido que ambos tienen un componente en común “el factor humano”, se considera que mencionada satisfacción laboral está determinada en cierto grado por lo que cada trabajador tiene mentalizado dícese esto como a sus expectativas y percepciones de la empresa lo que ejerce una fuerza directa en su motivación.

Cuando existe ese grado de estar conforme dentro de tu entorno de trabajo y de las condiciones que este te ofrece, abarcando a la vez esa calidad dentro de este ambiente, está relacionado a la satisfacción laboral; esta incluye aquellas situaciones donde existe esa valoración y aporte positivos, llenando de motivación para compartir una satisfactoria comunicación, los siguientes autores describen a la satisfacción laboral, desde la siguiente manera:

“La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo, existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos”. (Pujol-Cols & Dabos, 2018, pág. 3)

“Los autores Plank & Parker (2006), señalan que la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”. (Salazar & Ospina, 2019)

“La satisfacción en el trabajo, podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que [deberían ser]”. (Hannoun, Satisfacción Laboral, 2011)

La satisfacción laboral también puede ser considerada como el punto de convergencia entre las necesidades de los empleados y el sentido de pertenencia o visto de otra perspectiva hasta donde considera que la organización es capaz de valorarlo como importante.

Así mismo, (E. Hayes, 2000) plantea,

que la satisfacción es un juicio evaluativo que se hace sobre una experiencia que resulta de procesos cognoscitivos e integra elementos afectivos. Es relativo, porque la evaluación es un proceso comparativo entre la experiencia subjetiva vivida basada en la experiencia anterior y el resultado actual.

En este sentido los seres humanos buscan la satisfacción de sus necesidades dentro de las organizaciones a las que pertenecen al poder alcanzar sus objetivos, su motivación se convierte en la piedra angular como impulsor para tomar responsabilidades y encaminar su actuar laboral.

Por tanto, construir las condiciones apropiadas por parte de las organizaciones e influir en los empleados que la integran, implica un gran desafío, pero solo así se podrá alcanzar que las personas se comprometan en su labor diaria, en su papel dentro de la organización y sean capaces de confrontar los retos que impone el medio tan cambiante en que se desenvuelven.

4.2.4. Desempeño laboral

Para poder definir a que hace referencia el desempeño laboral, se toma el punto de vista de los autores (Bohorquez, Perez, Caiche, & Benavides , 2020)

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades.

En este sentido el desempeño laboral se podría definir como el comportamiento o conducta del colaborador para desarrollar eficazmente sus deberes correspondidos a un determinado puesto de trabajo, se puede considerar como la cúspide para garantizar la efectividad y el alcance de las metas organizacionales; por tal razón en la actualidad las compañías buscan implementar herramientas que permitan no solamente medirlo sino también mejorarlo.

No es más que el conjunto de acciones o comportamientos que efectúan los empleados los cuales son circunstanciales para los objetivos de la organización, siendo estos medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, estando correlacionado de un conjunto de elementos que se manifiestan a través de la conducta.

Al respecto, el autor (Robbins & Judge, 2009) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

En esta referencia, explican los autores (Pedraza, Amaya, & Conde, 2015)

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

4.3. REFERENTE NORMATIVO

En la legislación ecuatoriana existen algunas leyes dedicadas al trabajo, empezando por nuestra Constitución donde señala:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p. 17) (Constitución de la República del Ecuador, 2007)

En este sentido también se refiere al tema de la discriminación e igualdad para poder acceder a diferentes plazas de trabajo:

Art. 11.- 2) Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal

o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (p. 11)

Además, en la misma línea la Constitución ecuatoriana manifiesta que los espacios de trabajo en las diferentes organizaciones deben ser en condiciones dignas:

Art. 326.- 5) El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (p. 101)

Continuando con el análisis de la normativa legal ecuatoriana, el Código de Trabajo tipifica:

Art. 2.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p. 2) (Código del Trabajo, 2005)

De igual manera la LOSEP expide la NORMA TÉCNICA PARA LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO donde señala los indicadores a medir y el procedimiento a seguir:

ART. 11.- De los componentes del modelo de medición de clima laboral. - la medición del clima laboral estará conformado por tres componentes principales:

1. Liderazgo
2. Compromiso
3. Entorno de trabajo

En las normativas Internacionales se encuentran el INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Art. 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos. (p. 4) (INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2004).

5. Diseño Metodológico

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque a utilizar en este trabajo investigativo es desde lo cuantitativo, este indica que toda información recolectada se observa, se compara, se analiza, desde los diferentes aspectos que se presentan, dentro del trabajo investigativo se busca mediante los instrumentos que van hacer aplicados obtener esa transformación de la realidad encontrada.

El enfoque cuantitativo se basa en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para determinar posibles patrones de comportamiento en una determinada muestra, además utiliza la recolección y análisis de datos para dar una contestación a las preguntas de investigación planteadas como probar las hipótesis establecidas previamente.

Mencionado enfoque pretende intencionalmente acotar la información, es decir, medir con precisión las variables del estudio, por esto en dichos estudios cuantitativos se establece una o varias hipótesis, se diseña un plan para ponerlas a

prueba, se miden los conceptos influidos y se transforman las mediciones en valores numéricos para analizarse posteriormente con técnicas estadísticas y extender los resultados a un universo más amplio.

La investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, y un punto de vista de conteo y magnitudes de esto, así mismo nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos además de que facilita la comparación entre estudios similares.

5.2. Método

Para la prueba de normalidad se implementa la prueba estadística de Shapiro-Wilk, esta herramienta es útil porque permite determinar si a los conjuntos de datos se debe efectuar alguna transformación antes de proceder al respectivo análisis estadísticos, esto conlleva a la regularidad de los datos.

Como lo indica la siguiente línea:

“El método consiste en comenzar ordenando la muestra de menor a mayor valor, obteniendo el nuevo vector muestral. Cuando la muestra es como máximo de tamaño 50, se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk, procediéndose a calcular la media y la varianza muestral. Se rechaza la hipótesis nula de normalidad si el estadístico Shapiro-Wilk -W- es menor que el valor crítico proporcionado por la tabla elaborada por los autores para el tamaño de la muestra y el nivel de significancia dado”. (Flores & Flores, 2021, pág. 87)

La fórmula de Shapiro-Wilk

$$W = \frac{\left(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)} \right)^2}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

Grafico 3: Formula Shapiro-Wilk

Para el análisis correccional se estableció el método de RHO SPEARMAN es un análisis bivariado que calcula la fuerza de asociación entre dos variables y la orientación de la relación, por tanto, es una medida no paramétrica de la correspondencia de rango y esta se utiliza principalmente para el análisis de datos estadísticos.

Este tipo de método permite calcular la jerarquía media de las observaciones, en otras palabras, se asigna una clasificación a las observaciones de cada variable y se estudia la relación de dependencia entre dos variables dadas.

$$S\rho = 1 - \frac{6D}{n(n^2 - 1)}$$

Grafico 4: Formula Rho Spearman

5.3. Tipo de investigación

Con respecto al tipo de investigación es aplicada, esta plantea la resolución de conflictos en un contexto explícito, es la búsqueda y consolidación de los saberes, desde diferentes áreas. Dentro del estudio permite que mediante la información obtenida se logre resolver situaciones que conlleva a la problemática presentada.

“Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación”. (Vargas, 2009, pág. 159)

5.4. Niveles de estudio

En los niveles de estudio según la naturaleza de la investigación es un nivel explicativo, pues lo que se busca no solo describir que pasa, o porque ocurre aquella situación; sino comprender lo que ocasiona según los antecedentes.

“Es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Existen diseños experimentales y no experimentales”. (OPS, 2022)

5.5. Técnicas

Las técnicas a usar en la recolección de la información son mediante la encuesta a la población a investigar mediante un cuestionario con preguntas claves sobre los aspectos de clima, satisfacción y desempeño laboral, que nos permita medir el clima organizacional de los colaboradores en la organización.

5.6. Universo y ámbito de investigación

Para el presente trabajo el análisis de la población estudio, se ejecutó mediante la utilización del software SPSS, la población de estudio es de 13 colaboradores pertenecientes a la Industria de compra y venta de indumentaria deportiva, el grupo de la muestra es del área de bodega, incluidos jefatura de la misma

La investigación se llevó a cabo a través de la ejecución de una encuesta de valoración de tres aspectos importantes; primera instancia se expresa respecto al clima laboral, donde menciona el ambiente laboral, el manejo dentro del área de trabajo desde el jefe hasta empleado; segunda ámbito que se encuentra dentro de la encuesta es respecto a la satisfacción laboral, esta influye en aquellas situaciones donde cada empleado que les brinda dentro de labores la oportunidad de ser escuchada, de crecer, y de entender cuan significativo es sentirse reconocido dentro de la organización; y por último se indica el desempeño laboral, esto parte desde la postura de cómo se maneja la retroalimentación del trabajo que cada persona realiza dentro de puesto de trabajo.

Tabla 1: Operacionalización de variables

Operacionalización de variables	
<i>Dimensiones</i>	<i>Variables</i>
<i>Clima Laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Trabajo en equipo + Liderazgo + Condiciones ambientales + Jefatura dentro de la organización + Inclusión
<i>Satisfacción laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Reconocimiento laboral + Compensaciones y remuneración + Relaciones entre pares + Seguridad laboral + Crecimiento organizacional
<i>Desempeño Laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> + Responsabilidades definidas + Participación activa + Escucha activa

Fuente: Elaboración Propia

Capítulo II. Hallazgos de la Investigación

6. Resultados

En este capítulo se muestra los respectivos resultados de tanto objetivo general como específicos indicados en los anteriores capítulos.

6.1. Edad

Respecto a la edad, la gran parte de los encuestados están en el rango entre los 38 y 47 años, indicando que el personal encuestado la mayoría se encontraría en edad adulta. De igual manera es notorio que en la muestra se encuentra distintos grupos generacionales.

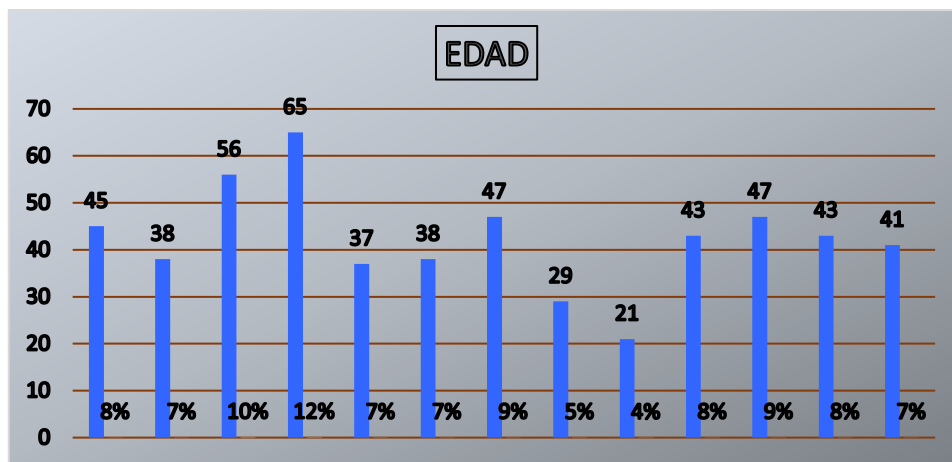


Gráfico 5: Representación de edad

6.2. Cargo

En cuanto el cargo que ocupan, se puede observar que la mayoría de los encuestados es auxiliar de bodega representado por el 62%, mientras que el 15% hace referencia al personal que forma parte de bodega, pero exclusivamente manejan la parte de mantenimiento, en el mismo porcentaje se encuentra aquel grupo de chofer del respectivo departamento; para finalizar esta ese 8% quien figura la parte de Jefatura.

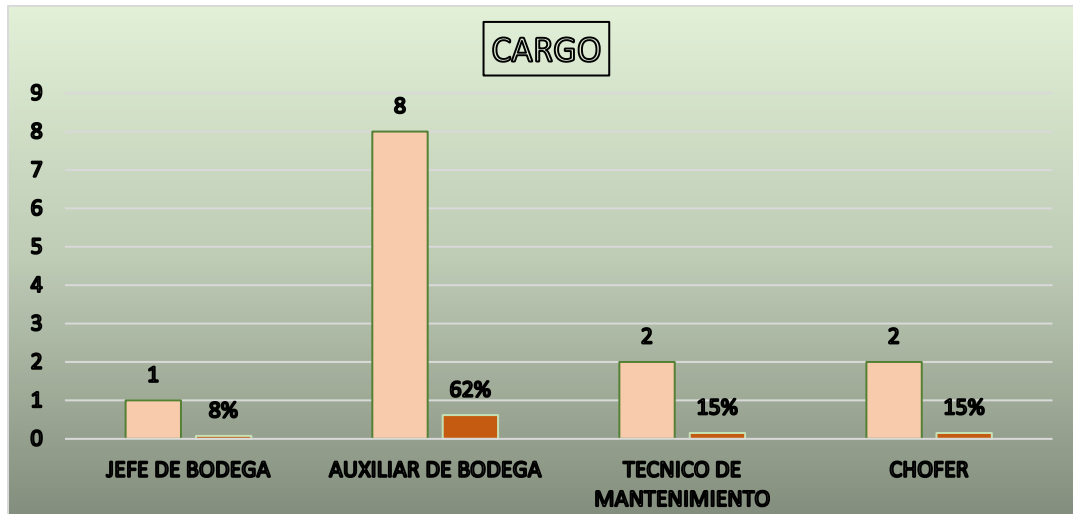


Grafico 6: Cargo

6.3. Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. estándar	N
CLIMA_LABORAL	4,48	,768	260
SATISFACCION_LABORAL	4,47	,959	195
DESEMPEÑO_LABORAL	4,17	1,287	182

Tabla 2: Estadísticos descriptivos

Los resultados del instrumento aplicado demuestran que con respecto al clima laboral se tiene una media de 4,48, con una desviación estándar de 0.768.

En cuanto a la satisfacción laboral se indica una media de 4,47, con una desviación estándar de 0.959.

Finalmente, respecto a al desempeño laboral una media de 4,17, con una desviación estándar de 1,287.

En resumen, se puede evidenciar que el promedio de valoración por parte de los encuestados respecto a las variables consideradas en las encuestas es de 4,55.

6.4. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA_LABORAL	,366	182	<,001	,704	182	<,001
SATISFACCION_LABORAL	,437	182	<,001	,609	182	<,001
DESEMPEÑO_LABORAL	,383	182	<,001	,677	182	<,001

Tabla 3: Prueba de Normalidad

Debido a que la muestra es $N < 50$ hemos utilizado la prueba de Shapiro-Wilk para contrastar la normalidad de los datos utilizados, donde se puede evidenciar que el nivel de significancia del p-valor es < 0.05 , por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se concluye que los datos no provienen de una distribución normal, lo que nos lleva finalmente a utilizar estadísticas no paramétricas para el análisis correlacional de variables de estudios.

6.5. Análisis y verificación de hipótesis

El análisis correccional entre las variables se realiza con la aplicación de prueba de coeficiente de Rho de Spearman una vez que se ha comprobado la normalidad de los datos a través de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que se aplica cuando la muestra es $N < 50$.

Todo esto fue realizado utilizando el programa SPSS. Se aplica la prueba asumiendo la siguiente hipótesis estadística para la relación de variables:

Hipótesis nula: $H_0 = 0$ no existe relación de variable 1 y 2.

Hipótesis alternativa: $H_1 \neq 0$ existe relación entre variables 1 y 2.

Esta hipótesis se aplica a las siguientes hipótesis teóricas asumidas.

Hipótesis Nula 1 (H_0): El clima laboral no incide en la satisfacción de los colaboradores del área de bodega.

Hipótesis alternativa 1 (H_1): El clima incide en la satisfacción. de los colaboradores del área de bodega.

Hipótesis Nula 2 (Ho): El clima laboral no incide en el desempeño de los colaboradores del área de bodega.

Hipótesis alternativa 2 (H1): El clima incide en el desempeño de los colaboradores del área de bodega.

Los resultados de los análisis de la prueba de correlación se muestran en las siguientes tablas:

			CLIMA_LABORAL	SATISFACCION_LABORAL	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,093	-,167*
		Sig. (bilateral)	.	,197	,024
		N	260	195	182
	SATISFACCION_LABORAL	Coefficiente de correlación	,093	1,000	,297**
		Sig. (bilateral)	,197	.	<,001
		N	195	195	182
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	-,167*	,297**	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	<,001	.
		N	182	182	182

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Tabla 4: Prueba de Rho de Spearman

Decisión 1: Existe evidencia estadística que permite asumir que el clima laboral no tiene una correlación positiva con la satisfacción laboral (0,093), con una significación en el nivel (0,01) de confianza. Este resultado confirma que el clima laboral no tiene una influencia positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores del departamento de bodega. Ante lo expuesto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Decisión 2: Existe evidencia estadística que permite asumir que el clima laboral tiene una correlación positiva con el desempeño laboral (-0,167), con una significación en el nivel (0,01) de confianza. Este resultado confirma que el clima laboral tiene una influencia positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del departamento de bodega. Ante lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

7. Conclusiones

Los resultados del presente trabajo de investigación, tienen como principal propósito conocer la influencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción y el desempeño de los colaboradores del departamento de bodega de una indumentaria deportiva, pertenecientes la ciudad de Guayaquil, conocer como ambos se relacionan en sí, y a la teniendo presente las variables de clima, satisfacción y desempeño; tiene dominio una de la otra, o que pasa si existe una y la otra no, o en caso de que una sea priorizada más que la otra.

A continuidad, se presentan algunas conclusiones que se desprenden del presente trabajo de Investigación y del planteamiento del objetivo general y específicos:

- En enfoque implementado fue aporte esencial para ello, pues mediante la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística permitió determinar posibles patrones de comportamiento en una determinada muestra, y así mismo apporto en la utilización de la recolección y análisis de datos para dar una contestación a las preguntas de investigación planteadas como probar las hipótesis establecidas previamente.
- Dentro de la organización se logró conocer que el clima laboral no tiene una correlación positiva con la satisfacción laboral (0,093), con una significación en el nivel (0,01) de confianza, esto expresa que el clima laboral no tiene una influencia positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores del departamento de bodega.
- Otro conocimiento encontrado es que clima laboral tiene una correlación positiva con el desempeño laboral (-0,167), con una significación en el nivel (0,01) de confianza, esto afirma que el clima laboral tiene una influencia positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del departamento de bodega.
- Respecto a la intervención realizada, mediante el diseño y la aplicación del instrumento, con las respectivas variables, donde se encontró preguntas con respecto a las condiciones laborables, trabajo en equipo, relaciones entre pares, remuneración, bonificaciones, reconocimiento; lo

que permitió conocer que muchas de ellas se relacionan entre sí, pero que en cierto aspecto influye para los colaboradores dentro de la organización. Mediante las respuestas reflejadas, es notorio que dentro de un ambiente que permite crecer profesionalmente, que te brindan reconocimientos, condiciones laborales saludables, compensaciones tienen su influencia a que este colaborador se sienta satisfecho en el entorno laboral que lo rodea.

- La comunicación efectiva y abierta entre jefes y colaboradores permite manejar los procedimientos y las actividades diarias en lugar ameno de labores, encontrando desde los diferentes canales una manera de sobrellevar diferentes aspectos sin limitante alguno.
- El sentido de la pertenencia por parte de los colaboradores es reflejado en el compromiso dentro de la organización, con el correspondiente cumplimiento de las responsabilidades.

De manera que al realizar este tipo de investigaciones busca en ella conocer la realidad a intervenir, mediante las diferentes técnicas y métodos implementados, permite recopilar datos importantes del clima en la organización, ideas, percepciones y opiniones que será de suma importancia de base para aportar o mejorar el conocimiento ya investigado sobre el tema expuesto, al elaborar este trabajo investigativo se constató puntos críticos de mejora al momento de realizar una futura intervención en el ámbito laboral.

8. Recomendaciones

- Las variables de estudio investigadas en el presente trabajo nos sirven como base para poder realizar otros estudios de investigación incorporando a futuro nuevas variables en base a resultados arrojados para medir el clima laboral dentro de los centros de trabajo, asimismo, dicho trabajo como los resultados obtenidos y herramientas utilizadas pueden ser replicadas con el fin de continuar construyendo material investigativo sobre clima laboral.
- Se sugiere realizar un plan de intervención acorde a los resultados arrojados en donde se motive a participar activamente a la población investigada, a través de la implementación de un taller en el lugar de trabajo, en donde se expongan ideas y mejoras que coadyuven a una mejor convivencia dentro del lugar de trabajo, en espacios reconocidos y comprometidos.
- Destacar la importancia de ejecutar una evaluación posterior a la intervención realizada y hacer una comparativa dentro de los respectivos tiempos, para detectar cambios o mejoras, dado que esto nos permitirá medir el impacto del plan ejecutado además de resultados relevantes para determinar si dicho proceso de intervención tiene resultados a largo plazo siendo sostenible con el tiempo.
- Se sugiere seguir realizando este tipo de investigación a otras empresas del País y también poder replicarlas en otro tipo de empresas tanto públicas como privadas para seguir validando el modelo y contar con evidencia que demuestren el objeto de estudio del presente proyecto.

9. Bibliografía

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 105-118.
- Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (2010). *IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL*. Obtenido de Instituto Tecnológico de Sonora: https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Altes, E., & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. Obtenido de Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC): https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltesS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arano, R., Escudero, J., & Delfin, L. (2016). *EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN*. Obtenido de Universidad de Veracruzana: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (45-61). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 2013.
- Arias, W., & Arias-Caceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *SCIELO/ Universidad Católica San Pablo*.
- Banco Central del Ecuador. (2022). *MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de Banco Central del Ecuador: <https://www.bce.fin.ec/component/k2/item/1418-medicion-de-clima-laboral-y-clima-organizacional>
- BARRERA, L. (2015). *DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL INSTITUTO DE LA NIÑEZ Y LA FAMILIA (INFA), EN LA CIUDAD DE AMBATO*. Obtenido de REPOSITORIO PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1142/1/75657.pdf>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 5.

- Bustamante, M., Lapo, M., Tello, M., & Nuñez, M. (2018). ORIGEN, DESARROLLO Y EVOLUCIÓN DEL CONSTRUCTO CLIMA ORGANIZACIONAL. *Revista Empresarial*, 12-23.
- Código del Trabajo. (2005). Código del Trabajo. En *Código del Trabajo* (pág. 2). Quito.
- Constanza, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=6D721716C897A47AB368ACBE9C495BB5.jvm1?sequence=1>
- Constitución de la República del Ecuador. (2007). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi.
- Corichi, A., Hernandez, T., & Garcia, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de estado de Hidalgo*.
- E. Hayes, B. (2000). En *Como medir la satisfacción del cliente: Desarrollo y utilización de cuestionarios* (pág. 199). España: Ediciones Gestión 2000.
- Flores, C., & Flores, K. (2021). PRUEBAS PARA COMPROBAR LA NORMALIDAD DE DATOS EN PROCESOS PRODUCTIVOS: ANDERSONDARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 1-97.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *REDALYC/ Universidad del Valle*, 43-61.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61.
- González, H., & González, L. (2010). *Clima organizacional*. Obtenido de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de Universidad Nacional de Cuyo:

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de Universidad Nacional de Cuyo:

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (2004). En I. A. TRABAJO, *INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO* (pág. 4). Cartagena.

Lasluisa, L. (2016). “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAPOLIVERY.CIA.LTDA*”. Obtenido de REPOSITORIO UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO : <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>

Madero, S. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. Obtenido de ACTA UNIVERSITARIA: <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2021). *RANKING MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO 2021*. Obtenido de Ministerio del Trabajo y Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/Clima-Laboral-Ranking-2021-1.pdf?x42051>

OPS. (2022). *Educación en inocuidad de alimentos: Clasificación de la investigación*. Obtenido de OPS: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10484:educacion-inocuidad-alimentos-clasificacion-de-investigacion&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

Ortiz, D. (2015). *El constructivismo como teoría y método de enseñanza*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana: <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 10.

Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18. Obtenido de SCIELO.

- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 5-39.
- Rivera, R. (2014). *Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR: https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). En *Comportamiento Organizacional* (pág. 752). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio . *Revista Educación en Valores*, 3-18.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *SCIELO*, 67-75. Obtenido de SCIELO.
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos n investigación en salud. *Scielo*, 332.
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*, 167-180.
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Revista Educacion*, 155-165.

Anexos

Cuestionario Satisfacción en el trabajo

GRUPO MARATHON SPORTS



CUESTIONARIO SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Instrucciones: A continuación encontrará 90 afirmaciones con las cuales debe identificarse, seleccionando una de las cinco opciones abajo descritas. Para cada afirmación, marque con una equis (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición. Piense en la institución como un todo, no solo en el área en particular en la cual labora actualmente. Cuando en la afirmación se haga referencia a "los jefes", piense en el estilo más característico de los jefes que le son más cercanos. Cuando en la afirmación se haga referencia a "mi jefe", piense en su jefe directo. Si usted siente que por alguna razón no puede identificarse con una afirmación, por favor déjela en blanco. Si se equivoca, coloque su nueva respuesta.

Opciones de identificación:

1. Casi nunca es verdad
2. Pocas veces es verdad
3. A veces es verdad, a veces no
4. Frecuentemente es verdad
5. Casi siempre es verdad

	1	2	3	4	5
CLIMA LABORAL					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
SATISFACCIÓN LABORAL					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
DESEMPEÑO LABORAL					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Coronel Fernández Mariuska Alexandra con C.C: # 0705282036 y Ronquillo Olvera Evelyn Isabel con C.C: # 0941133738 autoras del trabajo de investigación: **El clima organizacional y su influencia en el desempeño como en la satisfacción laboral desde el análisis de una industria de compra y venta al por mayor de indumentaria deportiva.** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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 a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación 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.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 27 de agosto de 2023



Evelyn Isabel Ronquillo Olvera

C.C: # 0941133738



Mariuska Alexandra Coronel Fernández

C.C: # 0705282036

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	El clima organizacional y su influencia en el desempeño como en la satisfacción laboral desde el análisis de una industria de compra y venta al por mayor de indumentaria deportiva.		
AUTOR(ES)	Ronquillo Olvera, Evelyn Isabel Coronel Fernández, Mariuska Alexandra		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Piloso Rodríguez Carlos Jimmy, Msc.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	27 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	38
ÁREAS TEMÁTICAS:	Clima Laboral, Satisfacción laboral, Desempeño laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Actitud laboral, Satisfacción en el trabajo, Clima laboral		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

La presente investigación con el tema El clima organizacional y su influencia en el desempeño como en la satisfacción laboral desde el análisis de una industria de compra y venta al por mayor de indumentaria deportiva, consiste en una en una selección, indagación, y análisis de datos. Para el desarrollo de esta investigación, se llevó a cabo una encuesta con el departamento de bodega, con la finalidad de conocer desde el punto de vista de los colaboradores como influye el clima, la satisfacción y el desempeño en el ámbito laboral. La estructura de esta investigación constó de dos capítulos, planteados de la siguiente forma:

El capítulo 1 se establece por la formulación y descripción del problema, los antecedentes: contextuales, investigativos, y estadísticos; como también objetivos, preguntas, justificación de la investigación, marco teórico, conceptual, y/o normativo; y por último el diseño metodológico donde se encuentra el enfoque, método, tipo, nivel de investigación, población y forma de análisis El capítulo 2 se presentan todos los resultados elaborados mediante la aplicación de la encuesta donde se midió por las tres variables clima, satisfacción y desempeño laboral, que permitió conocer y dar respuesta a cada uno de los objetivos

determinados. Por último, se encuentran las conclusiones y recomendaciones que se observaron luego de la elaboración del trabajo investigativo.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-998792984	E-mail: evelyn.ronquillo@cu.ucsg.edu.ec / mariuska.coronel@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	