



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

“LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MEDIANAS EMPRESAS EN EL
SECTOR LÁCTEO”

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciadas en
Administración de Empresas.

Autoras:

Díaz Jiménez Jessica Estefanía
Guerrero Velásquez Anahí Christhina

Tutor:

PhD. Ibett Jácome

Latacunga – Ecuador

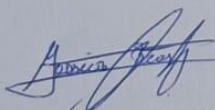
Febrero 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

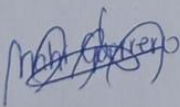
“Nosotras, Díaz Jiménez Jessica Estefanía y Guerrero Velásquez Anahí Christhina declaramos ser las autoras del presente proyecto de investigación: “LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MEDIANAS EMPRESAS EN EL SECTOR LÁCTEO” siendo PhD. Ibett Jácome la tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, Febrero 2024



Díaz Jiménez Jessica Estefanía

CC: 1150891248



Guerrero Velásquez Anahí Christhina

CC: 0503036071

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **Díaz Jiménez Jessica Estefanía**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1150891248 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Administración de Empresas, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MEDIANAS EMPRESAS EN EL SECTOR LÁCTEO**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 - Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Marzo 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: PhD. JÁCOME LARA IBETT MARIELA

Tema: “**PROYECTO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE CONFECCIÓN DE CAMISETAS ELABORADAS CON FIBRA DE HOJA DE PIÑA EN EL SUR DEL DMQ SECTOR GUAMANI**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- f) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- g) La publicación del trabajo de grado.
- h) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- i) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- j) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

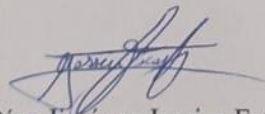
CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 29 días del mes de febrero del 2024



Díaz Jiménez Jessica Estefanía
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **GUERRERO VELÁSQUEZ ANAHÍ CHRISTHINA** identificado con cédula de ciudadanía No. 0503036071 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Administración de Empresas, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado "**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MEDIANAS EMPRESAS EN EL SECTOR LÁCTEO**" la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 - Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Marzo 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: PhD. JÁCOME LARA IBETT MARIELA

Tema: "**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MEDIANAS EMPRESAS EN EL SECTOR LÁCTEO**"

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.

- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 29 días del mes de febrero del 2024.

Guerrero Velásquez Anahí Christhina
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

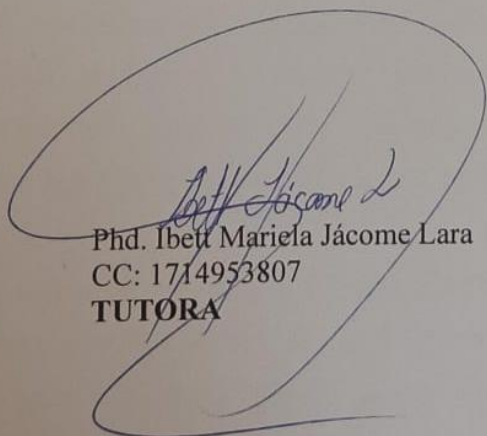
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutora del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LAS MEDIANAS EMPRESAS EN EL SECTOR LÁCTEO” de Díaz Jiménez Jessica Estefanía y Guerrero Velásquez Anahí Christhina de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 15 de febrero 2024



Phd. Ibet Mariela Jácome Lara
CC: 1714953807
TUTORA

APROBACIÓN DE TRIBUNAL DE TITULACIÓN

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas ; por cuanto, los postulantes: Díaz Jiménez Jessica Estefanía ; Guerrero Velásquez Anahí Christhina , con el título del Proyecto de Investigación **“LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MEDIANAS EMPRESAS EN EL SECTOR LÁCTEO”** , ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional

Latacunga, 27 de febrero 2024

Para constancia firman:



Ing. Mg. BORJA YADIRA

CC: 0502786833

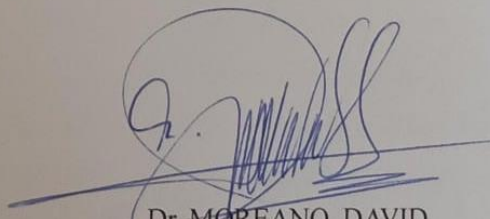
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Mg. FALCONI ANGELITA

CC: 0502037674

LECTOR 2 (MIEMBRO)



Dr. MOREANO DAVID

CC: 0502307960

LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO I

Primeramente, quiero agradecer a Dios dado que él me ha dado salud y vida para cumplir las metas que estoy cumpliendo en este momento, me ha llevado de la mano al lugar donde estoy y ha escuchado todas mis oraciones sabiéndome dar las mejores opciones de vida. Agradecer también a la persona más valiosa para mí que ha sabido apoyarme en este proceso que es mi madre Margarita Díaz y también a una persona que a pesar que no es mi padre me ha dado todo y me ha guiado en este camino enseñándome a trabajar desde muy pequeña y él es Luis Requelme. Ellos me han apoyado en las buenas y las malas, aconsejándome de la mejor manera para no tropezar y si lo he hecho me han impulsado a ser mejor persona. Además, agradecer a mi padre que, aunque no estuvo presente en este proceso, pero me ayudado apoyar en su momento.

Por último, agradecer a la Universidad por haberme permitido ser parte de ella, de la misma manera a los docentes que me enseñaron sus materias y que a cada uno se le tiene un cariño especial, de igual manera a mis compañeros que en su momento me dieron apoyo cuando ya no quería seguir.

Jessica Estefanía Díaz Jiménez

AGRADECIMIENTO II

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para Dios por darme sabiduría, a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, finalmente me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea directa o indirectamente, especialmente a una amiga por sus palabras de aliento “estoy tan orgullosa de ti que hay días en los que no puedes con nada y aún así lo intentas cumplir con tus obligaciones con tus tareas” gracias a ella por siempre apoyarme y motivarme para cada día continuar.

Anahí Christhina Guerrero Velásquez

DEDICATORIA I

Dedico este presente trabajo a Dios y mi familia por su apoyo incondicional para alcanzar una de mis metas propuestas y acompañarme en este duro camino que a pesar de mis errores siempre me han motivado a levantarme y a seguir adelante.

Dedico este trabajo a mis padres y a mis angeles que están en el cielo mis abuelitos que en su momento me dieron animos a seguir y luchar por cada uno de mis sueños, admiro los consejos que me dieron y a mis padres que me siguen dando.

Dedicarles tambien a mis hermanos, hermanas y a mi sobrino, para impulsarles a seguir estudiando y decirles que los sueños si se cumplen. Gracias.

Jessica Estefanía Díaz Jiménez

DEDICATORIA II

Esta tesis se la dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino,darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban ,enseñandome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy,para mis padres por su apoyo ,consejos,compresión,amor,ayuda en los momentos dificiles,y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar,especialmente a mis abulitos y a mi tía Olga por siempre apoyarme,orientarme e inculcarme valores.

Anahí Christhina Guerrero Velásquez

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TITULO: “La productividad laboral y su relación con el clima laboral de las medianas empresas en el sector lácteo”

Autoras:

Díaz Jiménez Jessica Estefanía
Guerrero Velásquez Anahí Christhina

Tutora:

PhD. Ibett Jácome

RESUMEN

La productividad organizacional se ve afectada por diversos factores que operan simultáneamente, abarcando desde la disponibilidad de materias primas hasta las normas del sector productivo. Sin embargo, uno del componente más influyente en el nivel de productividad de una organización es el clima laboral. La investigación se enfocó en determinar la relación entre la productividad laboral y el clima laboral de los trabajadores en las medianas empresas del sector lácteo de la de la provincia de Cotopaxi. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo/relacional. Para la recolección de datos se empleó la encuesta y se aplicó dos cuestionarios: el primero, destinado a evaluar el clima laboral, aborda 5 dimensiones (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales); el segundo, enfocado en medir el nivel de productividad, evalúa 3 dimensiones (talento humano, maquinaria, equipo y materiales y organización de trabajo). Los resultados revelaron que la mayoría de las empresas presentan un clima laboral clasificado como regular (60%) y una productividad laboral en el nivel normal (61,7%). Se encontraron relaciones positivas significativas entre involucramiento laboral y talento humano, así como con la organización del trabajo en empresas específicas como Tanilact Cotopaxi y La Avelina. En Tanilact Cotopaxi, también se destacó una relación significativa entre la autorealización y la organización del trabajo. En conclusión, los trabajadores de las medianas empresas lácteas en Cotopaxi experimentan predominantemente un clima laboral regular y una productividad laboral normal. La investigación subraya la importancia directa de las dimensiones del clima laboral en la productividad laboral. Estos hallazgos contribuyen al entendimiento de cómo el clima laboral influye en la productividad, destacando áreas clave para la mejora y gestión efectiva en el sector lácteo de la provincia.

Palabras clave: Productividad Laboral, Clima Laboral, Sector Lácteo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TITLE: “Laboral productivity and its relationship with labor environment of workers in medium-sized companies in dairy sector”

Autoras:

Díaz Jiménez Jessica Estefanía
Guerrero Velásquez Anahí Christhina

Tutora:

PhD. Ibett Jácome

ABSTRACT

The research focused on the relationship between labor productivity and work environment in medium-sized companies in dairy sector in Cotopaxi province. A quantitative approach and a descriptive/relational design were used. To collect data, the survey was used and two questionnaires were applied: the first one, intended to evaluate working environment, addresses 5 dimensions (self-realization, work involvement, supervision, communication and working conditions); the second one, focused on measuring productivity level, it evaluates 3 dimensions (human talent, machinery, equipment, materials and work organization). The results revealed that the most of companies have a working environment classified as regular (60%) and work productivity at a normal level (61.7%). Significant positive relationships were found between work involvement and human talent, as well as with work organization in specific companies such as Tanilact Cotopaxi and La Avelina. In Tanilact Cotopaxi, a significant relationship between self-actualization and work organization was also highlighted. In conclusion, workers in medium-sized dairy companies in Cotopaxi predominantly experience a regular work environment and normal work productivity. The research highlights direct importance of working environment, and productivity. These findings contribute to the understanding of how the working environment influences productivity, highlighting key areas for improvement and effective management in the dairy sector.

KEYWORDS:Labor Productivity,Work Environment,Dairy Sector

AVAL DE TRADUCCIÓN



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MEDIANAS EMPRESAS EN EL SECTOR LÁCTEO”** presentado por: **Díaz Jiménez Jessica Estefanía y Guerrero Velásquez Anahí Christhina**, egresadas de la Carrera de: **Administración De Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las solicitantes hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 27 febrero del 2024

Atentamente,

M.G. PACHECO MARCELO
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0502617350



CENTRO
DE IDIOMAS

Índice General

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR	iii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	vii
APROBACIÓN DE TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	viii
AGRADECIMIENTO I.....	ix
AGRADECIMIENTO II.....	x
DEDICATORIA I.....	xi
DEDICATORIA II	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
AVAL DE TRADUCCIÓN	xv
Índice General.....	xvi
Índice de Tablas	xix
Índice de Figuras.....	xx
Índice de Anexos.....	xxi
1 Información General.....	22
2 Planteamiento del Problema	23
2.1 Formulación del Problema	23
3 Justificación	24
4 Objetivos.....	25
4.1. Objetivo General.....	25
4.2. Objetivos Específicos	25

5	Actividad y Sistemas de las Tareas en Función a los Objetivos Planteados	26
6	Beneficiarios	27
7	Fundamentos Científica Técnica	28
7.1	Antecedentes	28
7.2	Fundamentación Teórica	31
7.2.1	La productividad laboral	31
7.2.2	Clima laboral	36
7.2.3	Productividad y su relación con el clima laboral	41
8	Metodología	44
8.1	Hipótesis de investigación	44
8.2	Enfoque de investigación	44
8.3	Diseño de la investigación	45
8.4	Alcance de investigación	45
8.5	Tipo de investigación	45
8.6	Técnica de investigación	46
8.7	Instrumentos de recolección de datos	46
8.8	Procesamientos de datos	48
9	Población y muestra	48
9.1	Población	48
9.2	Obtención de la muestra	49
9.2.1	Cálculo de la muestra	49
9.2.2	Tipo de muestreo	50
9.2.3	Plan muestral	50
10	Resultados y análisis de Información	51

10.1	Clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.	51
10.1.1	Dimensiones de Clima laboral	51
10.1.2	Niveles de Clima laboral	54
10.2	Productividad de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.	56
10.2.1	Dimensiones de Productividad laboral.....	56
10.2.2	Niveles de eficiencia de productividad laboral	58
10.2.3	Relación entre la productividad laboral y el clima laboral de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.	59
11	Discusión de Resultados	62
12	Conclusiones	64
13	Recomendaciones	65
14	Bibliografía	66
Anexos ¡Error! Marcador no definido.	

Índice de Tablas

Tabla 1: Actividades y sistemas de las tareas en función a los objetivos planteados	26
Tabla 2: Beneficiarios del proyecto	27
Tabla 3: Factores que influyen en la productividad	33
Tabla 4: Dimensiones e indicadores del clima laboral	46
Tabla 5: Dimensiones e indicadores del clima laboral	47
Tabla 6: Plan muestral de los participantes de la investigación.....	50
Tabla 7: Estadística descriptiva para la dimensión de clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.	51
Tabla 8: Estadística descriptiva para la dimensión de productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.	57
Tabla 9: Niveles de eficiencia de la productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo, de la provincia de Cotopaxi.....	58
Tabla 10: Estadística descriptiva para la dimensión de productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.	59

Índice de Figuras

Figura 1: Facetas de estados vinculados al entorno laboral y su influencia en la productividad.	42
Figura 2: Análisis de las cinco dimensiones del clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.....	53
Figura 3. Niveles de clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo, de la provincia de Cotopaxi.....	55
Figura 4: Análisis de las tres dimensiones de productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.	60
Figura 5: Análisis de las tres dimensiones de productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.	61

Índice de Anexos

Anexo 1. Cuestionario para determinar el clima laboral

Anexo 2. Cuestionario para determinar la productividad laboral

1 Información General

Título del Proyecto de Investigación:

La productividad laboral y su relación con el clima laboral de las medianas empresas en el sector lácteo.

Fecha de inicio: octubre 2023

Fecha de finalización: febrero 2024

Lugar de ejecución: Parroquias urbanas y rurales de la provincia de Cotopaxi.

Facultad que auspicia: Ciencias Administrativas

Equipo de Trabajo:

Tutora: PhD. Ibett Jácome

CI: 1714953807

Estudiante 1

Díaz Jiménez Jessica Estefanía

CI: 1150891248

Estudiante 2

Guerrero Velásquez Anahí Christhina

CI: 0503036071

Área de Conocimiento: Administración

Línea de investigación: Productividad

Sub líneas de investigación de la Carrera: Productividad y clima laboral.

2 Planteamiento del Problema

2.1 Formulación del Problema

En el entorno empresarial de las medianas empresas del sector lácteo en Ecuador, la eficiencia operativa y el bienestar laboral son factores cruciales para su desarrollo sostenible (Ampudia, 2022). Según datos aportados por Euromonitor International en el año 2013, la productividad laboral a nivel nacional se situó en USD 15,370, comparada con el promedio de América Latina de USD 18,351 y el promedio de los países de la OCDE de USD 77,929. Estas cifras revelan una brecha significativa en los niveles de productividad entre Ecuador y las naciones más desarrolladas (Quijia y otros, 2021).

A pesar de los esfuerzos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, que busca impulsar la productividad y competitividad de manera redistributiva y solidaria para lograr un crecimiento económico sostenible, se evidencia que los niveles de productividad en nuestro país aún se mantienen relativamente bajos en comparación con sus contrapartes más avanzadas y con la región sudamericana en general (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017). Es relevante destacar que, en los últimos cinco años, la productividad laboral en Ecuador ha experimentado una disminución del 10%, según la información proporcionada por el Banco Central y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Este declive constituye un desafío significativo que el país enfrenta en sus esfuerzos por mejorar y optimizar la productividad en el ámbito económico (Primicias, 2023).

En el ámbito de las empresas lácteas, la productividad se ve afectada por diversos factores, como la calidad e inocuidad de los procesos, la capacitación y la maquinaria, etc. A pesar de cumplir con altos estándares, la industria enfrenta desafíos como costos elevados y bajos niveles de productividad (Espinoza E. , 2012).

Ante esta realidad, las empresas lácteas, como todas, buscan crecimiento interno y externo para ser competitivas (Parodia Mindiola, 2018). En este contexto, el clima organizacional y la productividad laboral se erigen como indicadores cruciales para la toma de decisiones, la gestión de conflictos y el éxito organizacional (Baharin, 2020). Surge así la necesidad de profundizar en la relación entre la productividad laboral y el clima laboral en este sector particular, un área de estudio que ha sido escasamente explorada.

3 Justificación

La productividad organizacional se ve influida por diversos factores que operan simultáneamente, desde la disponibilidad de materias primas hasta las normas del sector productivo. No obstante, el componente más influyente en el nivel de productividad de una organización es, indiscutiblemente, el clima laboral. Este abarca tanto los factores directivos como la satisfacción laboral de sus miembros (Vallejo, 2021). En este sentido, el clima organizacional resulta de la interacción de diversos elementos personales y grupales que impactan en el rendimiento laboral de los trabajadores en las empresas (Vilema, 2018).

El objetivo fundamental de toda organización con fines lucrativos es preservar niveles elevados de rentabilidad y solidez económica, logrados mediante niveles óptimos de productividad. La capacidad de producción de una organización se rige como el indicador primordial y uno de los factores más determinantes para su competitividad en el actual mercado. En este contexto, la eficiencia productiva se convierte en un pilar esencial para alcanzar y mantener el éxito financiero en el entorno empresarial.

En ese sentido la presente investigación pretende determinar la relación entre la productividad laboral y el clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi. Cuyo propósito es proporcionar a las empresas información relevante que les permita tomar decisiones y aplicar estrategias para mejorar el clima laboral, con miras a aumentar la productividad. Un entorno de trabajo positivo y motivador se traduce en un mayor compromiso de los empleados, reducción del ausentismo y la rotación, mejora en la comunicación y la cooperación, mayor satisfacción del personal, mejor imagen de la empresa, y fomento de la creatividad e innovación empresarial.

4 Objetivos

4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la productividad laboral y el clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

4.2. Objetivos Específicos

- Investigar los conceptos teóricos relacionados con la productividad laboral y el clima laboral en entornos empresariales.
- Identificar el clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.
- Diagnosticar el nivel de productividad de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

5 Actividad y Sistemas de las Tareas en Función a los Objetivos Planteados

Tabla 1:

Actividades y sistemas de las tareas en función a los objetivos planteados

Objetivo Específico	Actividades	Cronograma	Productos
<p>Objetivo 1 Investigar los conceptos teóricos relacionados con la productividad laboral y el clima laboral en entornos empresariales.</p>	<p>Recopilación de información mediante la exploración de variables pertinentes a la investigación, extraídas de fuentes de alta calidad como artículos científicos, libros y revistas de renombrado impacto.</p>	<p>Octubre 2023 Febrero 2024</p>	<p>Estructuración del marco teórico a partir de artículos científicos, libros y revistas.</p>
<p>Objetivo 2 Identificar el clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.</p>	<p>Aplicación de la encuesta clima laboral respectivas a la muestra de estudio. Organización de los datos mediante el software estadístico SPSS.</p>	<p>Octubre 2023 Febrero 2024</p>	<p>Resultados obtenidos del cuestionario aplicado.</p>
<p>Objetivo 3 Diagnosticar el nivel de productividad de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.</p>	<p>Aplicación de la encuesta productividad laboral respectivas a la muestra de estudio. Organización de los datos mediante el software estadístico SPSS. Cálculo de la relación entre la variable productividad laboral.</p>	<p>Octubre 2023 Febrero 2024</p>	<p>Resultados obtenidos del cuestionario aplicado. Resultado de la relación entre la productividad laboral y el clima laboral</p>

Nota. La tabla corresponde a las actividades ejecutadas en los objetivos

6 Beneficiarios

El proyecto de investigación en curso presenta distintos grupos de beneficiarios, los cuales se describen de manera detallada en las siguientes categorías: Beneficiarios Directos e Indirectos. A continuación, se expande sobre cada uno de estos grupos para ofrecer una comprensión más completa de la amplitud de impacto que el estudio puede tener.

Tabla 2:
Beneficiarios del proyecto

Beneficiarios Directos	Beneficiarios Indirectos
Empresarios y Directivos: Obtendrán conocimientos específicos y prácticos para mejorar las condiciones laborales y la productividad en sus empresas del sector lácteo.	Clientes y Consumidores: Podrían beneficiarse de empresas más productivas que, posiblemente, ofrezcan productos y servicios de mayor calidad y eficiencia.
Trabajadores y Profesionales de Recursos Humanos: Experimentarán directamente mejoras en el clima laboral y podrán aplicar estrategias específicas para optimizar su rendimiento y satisfacción laboral.	Familias de los Trabajadores: Experimentarán indirectamente mejoras en la calidad de vida de los empleados, reflejadas en un ambiente laboral más positivo.
	Comunidad Local: Se verá favorecida a medida que las empresas del sector lácteo contribuyan al desarrollo económico regional y a la creación de empleo.
	Educadores y Estudiantes: Podrían beneficiarse de la generación de conocimientos y prácticas innovadoras que podrían influir en programas académicos y en la formación de profesionales del futuro.

Nota. La tabla corresponde a los beneficiarios de este proyecto.

7 Fundamentos Científica Técnica

7.1 Antecedentes

El desarrollo del presente proyecto de investigación se encuentra sujeta por diferentes investigaciones científicas, que nos brindara la información necesaria, sobre las diferentes variables que se van a estudiar y de igual manera como estas se encuentran relacionadas.

“Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos” (Oña, 2022)

Este proyecto de investigación tuvo como objetivo principal examinar la relación entre el clima laboral y la productividad en la empresa INLADEC. Se adoptó un enfoque cuantitativo de alcance relacional y corte transversal mediante la aplicación de dos cuestionarios: uno de clima laboral, diseñado por docentes de la PUCE-Ambato, y otro de productividad, elaborado por profesores de la Universidad Cesar Vallejo de Perú. Ambos cuestionarios, que evaluaron tres dimensiones clave (talento humano, maquinaria, equipo y materiales, y organización en el trabajo), fueron administrados a los 77 colaboradores de la empresa. Los resultados indicaron valores estadísticos descriptivos que revelan un clima laboral en el que las dimensiones de motivación, comunicación, liderazgo y condiciones de trabajo superan el punto de corte, mientras que compensaciones se sitúa por debajo. En cuanto a la productividad, se observó satisfacción en las dimensiones de talento humano, maquinaria, equipos y materiales, y organización del trabajo, con niveles por encima del punto de corte. La conclusión final del estudio es que no existe una relación significativa entre el clima laboral y la productividad en la empresa INLADEC.

El aporte de este estudio fue importante porque nos sirvió para tomar el instrumento de evaluación de la productividad y el clima laboral. Comprende las dimensiones como autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales, brinda a las empresas del sector lácteo una herramienta robusta y específica para comprender y mejorar su rendimiento laboral. De manera adicional, las dimensiones relacionadas con el clima laboral, como talento humano y organización de trabajo, ofrecen una visión integral de los factores que influyen en el entorno laboral. La utilidad práctica de este instrumento se manifiesta en su capacidad para captar las complejidades y matices de la productividad y el clima laboral en un contexto empresarial específico. En este sentido, el estudio no solo proporciona un marco teórico, sino también una

herramienta aplicable y precisa que puede ser empleada por empresas del sector lácteo en la provincia de Cotopaxi y, potencialmente, adaptada para su uso en otros contextos empresariales.

“Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria” (Vallejo, 2021)

Esta investigación se propuso determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en organizaciones de la economía popular y solidaria, empleando un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño transversal no experimental. La recopilación de datos se realizó mediante un cuestionario cerrado tipo Likert, administrado a 45 trabajadores de la Fundación Salinerito. Los resultados indicaron que el 68% de la población percibe el clima laboral como positivo en todas las dimensiones. Se destaca que la dimensión de trabajo en equipo es valorada positivamente por el 82.2%, la satisfacción laboral por el 86.6%, y la participación por el 80%. Sin embargo, la dimensión de manejo de conflictos obtuvo un 73%, la cultura organizacional un 86.6%, el liderazgo un 75.6%, y la formación y desarrollo un 68.9% de aceptación. En última instancia, se concluye que no se identifica una vinculación entre el clima laboral y la productividad laboral en la Fundación Salinerito.

Este estudio ha entregado una contribución importante para estructurar el marco teórico sobre los elementos determinantes de la productividad laboral de los trabajadores. Entre los factores clave examinados se encuentran el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, la participación, la cultura organizacional, el liderazgo y la formación y desarrollo. Al desglosar estos elementos, la investigación ha proporcionado una comprensión más profunda de cómo cada uno de ellos impacta la eficiencia y rendimiento laboral en el contexto de las medianas empresas del sector lácteo. El trabajo en equipo, identificado como uno de los factores centrales, se exploró en términos de su influencia en la colaboración y coordinación entre los trabajadores. La satisfacción laboral fue examinada desde la perspectiva de cómo la gratificación y el bienestar de los empleados afectan directamente su productividad. La participación, un componente crucial en las organizaciones, se analizó en términos de cómo involucra a los empleados en la toma de decisiones y actividades laborales. La cultura organizacional, otro elemento destacado, se evaluó en relación con cómo los valores y principios compartidos dentro de una empresa afectan la productividad. Además, el liderazgo y la formación y desarrollo fueron examinados en términos de su capacidad para influir en el rendimiento y el crecimiento profesional de los empleados.

“Relación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores” (Vilema, 2018).

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el rendimiento de los trabajadores en la empresa CODIEMPAQUES, ubicada en la ciudad de Quito, Ecuador. En términos metodológicos, se adoptó un enfoque cuantitativo relacional, aplicando un cuestionario con escala Likert que evalúa variables cruciales a través de dimensiones como la comunicación interpersonal, la autonomía en la toma de decisiones y la motivación. Se analiza la incidencia de estas variables en aspectos como el clima laboral percibido, la productividad, eficacia y eficiencia laboral, todos relacionados con el desempeño laboral. Los resultados revelan que el clima organizacional, según la percepción de los trabajadores, se clasifica como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral en la empresa CODIEMPAQUES.

Esta investigación contribuyó de manera significativa al planteamiento del problema sobre la relación entre el clima laboral y la productividad en empresas medianas. Además, los resultados sirvieron para el apartado de discusión ya que permitió realizar comparaciones con los hallazgos obtenidos en este estudio específico. Esta comparación se realiza en un contexto empresarial diferente y considera diversas dimensiones, como la comunicación interpersonal, la autonomía en la toma de decisiones y la motivación. Este enfoque en dimensiones específicas enriquece la comprensión global de cómo los factores del clima laboral impactan el rendimiento de los trabajadores en diferentes entornos organizacionales. La comparación de resultados se centra en elementos clave, como la comunicación interpersonal, explorando cómo las interacciones efectivas entre los empleados y los líderes afectan la dinámica del clima laboral. Además, se examina la autonomía en la toma de decisiones, evaluando cómo la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones influye en su percepción del entorno laboral. La motivación también juega un papel crucial, y la comparación se centra en cómo los niveles de motivación influyen directamente la productividad en distintos contextos empresariales.

“Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.” (Murillo, 2020).

El propósito de la investigación fue establecer la asociación entre el clima laboral y su repercusión en la productividad de los colaboradores en la empresa farmacéutica Labovida. S.A. A

través del coeficiente de relación de spearman e implementar estrategias basadas en un diagnóstico de necesidades para mejorar el entorno laboral y alcanzar los objetivos corporativos. La metodología abarcó enfoques cuantitativos y cualitativos, con un diseño transversal, descriptivo y relacional. Se empleó un cuestionario con escala Likert para evaluar dimensiones como comunicación, autonomía y motivación, aspectos referentes al ambiente laboral y la rentabilidad, adecuación laboral y desempeño, vinculados directamente a la productividad laboral. Los resultados indicaron que el clima laboral, según la percepción de los trabajadores, se clasifica como desfavorable, ejerciendo un impacto significativo en la productividad. La investigación finalmente propuso un conjunto de estrategias motivacionales destinadas a mejorar las relaciones, reconocer el esfuerzo y potenciar de manera positiva y progresiva, contribuyendo así a la mejora integral del desempeño tanto individual como corporativo.

Esta investigación ha realizado una contribución significativa a la revisión bibliográfica, especialmente en lo que respecta a los factores de evaluación tanto del clima laboral como de la productividad. Entre estos factores destacan la comunicación, autonomía y motivación, considerados como aspectos cruciales relacionados con el ambiente laboral, rentabilidad, adecuación laboral y desempeño, todos directamente vinculados a la productividad laboral. La exhaustiva exploración de estos elementos ha permitido obtener una comprensión más profunda de cómo los factores del clima laboral inciden en la productividad de los trabajadores en diversos entornos organizacionales. El análisis detallado de la comunicación, autonomía y motivación, junto con otros aspectos relevantes, proporciona una visión completa de los factores que influyen tanto positiva como negativamente en la eficiencia y el rendimiento laboral.

7.2 Fundamentación Teórica

7.2.1 La productividad laboral

Con el transcurso del tiempo, el concepto de productividad ha experimentado diversas interpretaciones, pero en esencia todas se refieren a la relación entre la producción y los recursos necesarios para alcanzarla. La aparición tardía del término "productividad" se vincula con la Revolución Industrial, y aunque se atribuye a Adam Smith una referencia al concepto, en realidad, en su obra "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations" (1776), no empleó la

palabra "productivity", sino que destacó la división del trabajo como la causa principal del aumento en la capacidad productiva (Smith, 2007).

En el abordaje de las definiciones de productividad, se encuentran aportes de diversos autores, como Gubbels (1967), quien la plantea como una relación entre producto e insumos (Cabrera, 2017); Prokopenko (1989), que la define como la relación entre cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y los recursos utilizados; y Render y Heizer (2014), quienes la conceptualizan como la mejora del proceso productivo mediante una comparación favorable entre la calidad de los recursos utilizados (inputs) y la cantidad de bienes y servicios (Agudelo & Escobar, 2022).

En este contexto, la productividad laboral se entiende como la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos empleados para dicha producción. Se trata de una medida de eficiencia que puede aplicarse tanto a una empresa específica como a una economía en su conjunto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como la eficiencia de un país al utilizar la materia prima en una economía para producir bienes y servicios, ofreciendo así una medida del crecimiento económico, la competitividad y los niveles de vida en dicho país (UNIR, 2022). En consecuencia, la productividad laboral se erige como un indicador económico fundamental, estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de una economía (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

7.2.1.1 Factores que influyen en la productividad

Diversos autores, desde los economistas clásicos hasta los teóricos contemporáneos de la administración y las operaciones, han abordado la identificación de los factores que inciden en la productividad. En la Tabla 3, se presenta un resumen que categoriza y sintetiza estos factores encontrados.

Tabla 3:
Factores que influyen en la productividad

Factores	Definición
Talento humano	Comprende la habilidad del trabajador, sus competencias, interacción social, niveles de motivación y satisfacción laboral, participación activa, fuerza de trabajo, actitudes, capacidad y efectividad laboral, esfuerzo individual, integración en el equipo, cultura y clima organizacional, educación, trabajo en equipo, cohesión, gestión del conflicto, así como condiciones saludables de trabajo.
Procesos	Involucra la racionalización del trabajo, el desarrollo tecnológico, métodos y sistemas de trabajo, la escala de operaciones, y la eficiente utilización de la capacidad laboral y del conocimiento.
Recursos	Aborda aspectos como activos, calidad de las materias primas, disponibilidad de transporte, tierras, energía, planta y equipo, infraestructura, calidad y disponibilidad de materiales, tecnología, insumos intermedios como agua, telecomunicaciones, herramientas, así como la inversión en capital.
Administración	Enfocado en los mecanismos institucionales, políticas y estrategias, estilos de dirección, liderazgo, habilidades administrativas en el desarrollo de estrategias y la gestión administrativa en general.

Fuente: (Agudelo & Escobar, 2022)

A partir de la revisión anterior, es evidente que la mayoría de los teóricos coinciden en la naturaleza compleja del aumento de la productividad, el cual está sujeto a la interacción de diversos factores. Es crucial reconocer que la mera presencia de uno o varios de estos factores no asegura automáticamente un incremento en la productividad. Entre estos factores, se identifican variables externas que están vinculadas al entorno en el que operan las organizaciones, así como variables internas relacionadas con la gestión y administración, así como con el talento humano que conforma estas entidades (Agudelo & Escobar, 2022).

La complejidad del fenómeno resalta la importancia de abordar tanto los elementos externos como los internos para optimizar la productividad. Los factores externos, que abarcan desde las condiciones del mercado hasta las regulaciones gubernamentales, influyen significativamente en el desempeño de las organizaciones. Por otro lado, los factores internos, que incluyen la eficacia de la gestión y el compromiso del talento humano, son igualmente esenciales para maximizar la productividad (Zondo, 2020).

En este sentido, comprender la interrelación dinámica de estos factores y desarrollar estrategias integrales que consideren tanto el entorno externo como las dinámicas internas, se presenta como un enfoque clave para abordar y mejorar la productividad en las organizaciones.

7.2.1.2 Medición de la productividad laboral

Como se mencionó anteriormente, la productividad laboral está estrechamente ligada al nivel de eficacia individual o grupal al alcanzar los objetivos laborales en el menor tiempo posible y utilizando los recursos asignados de manera eficiente. En este contexto, Vázquez y Henao (Vasquez, 2018) enfatizan en su artículo la importancia de considerar aspectos fundamentales al medir la productividad laboral. Esta medición puede cuantificarse "a través de la relación que existe, en un periodo de tiempo específico, entre la producción de bienes y servicios (outputs) y los factores de producción asociados al proceso (inputs), expresando dicho vínculo generalmente mediante la relación (outputst / inputst)". La metodología propuesta por el autor se puede resumir de manera matemática de la siguiente manera:

$$\text{Productividad Laboral} = \frac{\text{Producción de Bienes y Servicios (outputs)}}{\text{Factores de Produccion Asociados al Proceso (inputs)}}$$

Esta formulación matemática proporciona un marco claro para comprender y evaluar la productividad laboral, destacando la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados durante un período determinado. Este enfoque cuantitativo contribuye a una medición más precisa y objetiva de la productividad laboral, facilitando así la toma de decisiones informadas y estratégicas en el ámbito laboral.

Según Robbins (2008), la medición de la productividad en una organización implica considerar diversas dimensiones, entre las cuales se destacan las siguientes:

- **Talento humano:** Este factor es crucial y ejerce una influencia directa en todas las demás dimensiones de la productividad. Según Chiavenato (Chiavenato, 2006), la productividad se logra a través del capital humano, ya que la calidad del servicio o producción surge de las personas. La participación activa de los trabajadores en actividades como producción, marketing e innovación contribuye al éxito productivo. El trabajo en equipo, el consenso entre colegas y la construcción de un ambiente de confianza y camaradería pueden aumentar la motivación, facilitar la innovación y mejorar la eficiencia, repercutiendo así en una mayor productividad.
- **Maquinaria, equipo y materiales:** La productividad relacionada con estos elementos depende en gran medida de su estado, calidad y uso adecuado. La innovación tecnológica en maquinaria y equipos puede incrementar la productividad al permitir una mayor producción en el mismo tiempo o con menos recursos. Además, una mejora en la tecnología puede impactar positivamente la calidad, la eficiencia en la emisión de información y las estrategias de comercialización. La reducción del uso de materiales también es un esfuerzo significativo que puede influir en los resultados obtenidos.
- **Organización del trabajo:** La eficiencia productiva se ve afectada por la organización del trabajo, que incluye la estructura y el diseño de los puestos de trabajo. La determinación de estas estructuras debe considerar las maquinarias, equipos y materiales disponibles, así como las habilidades deseadas en los trabajadores. La división del trabajo es otro aspecto crucial que impacta positivamente la productividad al permitir que los trabajadores perfeccionen sus habilidades y destrezas, reduciendo el tiempo necesario para tareas repetitivas y optimizando el uso de maquinarias.

7.2.1.3 Productividad y comercialización

La interrelación entre productividad y comercialización abarca varios aspectos esenciales en el ámbito empresarial. La productividad se define como la capacidad de una empresa para optimizar la eficiencia y los resultados utilizando de manera eficaz sus recursos, tales como tiempo, energía y materiales (López C. , 2023). Por otro lado, la comercialización comprende la creación, distribución y promoción de productos o servicios con el objetivo de generar ingresos y satisfacer las demandas del mercado (Segarra, 2019).

Estos conceptos están estrechamente vinculados, ya que la productividad comercial desempeña un papel fundamental en el aumento de las ventas y la satisfacción del cliente. Una empresa altamente productiva puede ofrecer precios más competitivos, mejorar su capacidad de respuesta a la demanda y adaptarse ágilmente a los cambios del mercado. Asimismo, la productividad comercial contribuye a optimizar la rentabilidad y consolidar la imagen profesional de la empresa (López C. , 2023).

En resumen, la productividad y la comercialización están intrínsecamente relacionadas, ya que la eficiencia en la comercialización resulta crucial para mejorar las ventas y la satisfacción del cliente, lo que, a su vez, repercute positivamente en la rentabilidad y competitividad de la empresa.

7.2.2 *Clima laboral*

A lo largo del tiempo, el fenómeno conocido como clima laboral ha suscitado el interés de estudios, adoptando diversas denominaciones como ambiente, atmósfera, clima organizacional o clima laboral. No obstante, solo en las últimas décadas se han realizado esfuerzos significativos para clarificar y definir este concepto de manera más precisa (UNIR, 2022).

El clima laboral, entendido como el conjunto colectivo de características psicológicas que configuran el entorno de trabajo, ha experimentado una definición y medición centrada principalmente en dimensiones clave como cohesión, compromiso y trabajo en equipo. A través de estas dimensiones, el clima laboral proporciona una visión integral de cómo los trabajadores perciben y evalúan tanto a sus líderes como a la empresa en su conjunto como una organización (Muñoz y otros, 2019).

En este contexto, la valoración que los trabajadores hacen de sus directivos y de la organización se convierte en un elemento crucial, ya que influye de manera directa en la percepción del clima laboral. Estos aspectos psicológicos colectivos no solo impactan en el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también juegan un papel fundamental en la eficiencia, la productividad y el compromiso general en el lugar de trabajo. Es así como el estudio y la comprensión del clima laboral emergen como elementos esenciales para fomentar entornos laborales saludables y productivos en la actualidad (Brancato & Juri, 2011).

A partir de las definiciones previamente mencionadas, se pueden identificar elementos esenciales que caracterizan el concepto de clima laboral (Mujica de González, 2018):

- **Naturaleza del Medio Ambiente de Trabajo:** El clima laboral se centra en las particularidades del entorno de trabajo, abarcando factores que influyen directamente en la experiencia laboral de los individuos.
- **Percepción de los Trabajadores:** Estas características del entorno laboral son percibidas por los trabajadores de manera directa o indirecta. La percepción individual y colectiva de estos elementos contribuye a la configuración del clima laboral.
- **Impacto en el Comportamiento Laboral:** El clima laboral no es solo una condición estática; más bien, tiene repercusiones directas en el comportamiento de los empleados. La forma en que se configuran estas características influye en la motivación, la satisfacción y la productividad laboral.
- **Variable Intermediaria:** El clima laboral actúa como una variable interviniente que media entre los diversos factores presentes en el sistema organizacional y el comportamiento individual de los empleados. Esta relación dinámica influye en la forma en que los trabajadores interactúan y responden a su entorno laboral.
- **Relativa Permanencia y Variabilidad:** Las características del clima laboral no son estáticas; más bien, son relativamente permanentes en el tiempo. Sin embargo, estas características pueden variar de una organización a otra y, incluso, de una sección a otra dentro de una misma entidad.
- **Dinámica Interdependiente:** El clima laboral no existe de manera aislada; más bien, forma parte de un sistema interdependiente que incluye las estructuras y características organizacionales, así como a los individuos que componen la organización. Esta interdependencia contribuye a la dinámica y evolución constante del clima laboral.

Todas las organizaciones comparten propiedades o características comunes, aunque cada una posee una combinación única de estas. El ambiente interno de una organización está intrínsecamente ligado a las personas que la conforman. Los sentimientos psicológicos que definen el clima organizacional reflejan el funcionamiento interno de la organización, pudiendo variar entre confianza, progreso, temor o inseguridad. En consecuencia, la conducta de un individuo en su entorno laboral no solo depende de sus características personales, sino también de la percepción que tiene sobre el clima de trabajo y los elementos presentes en su organización (Vásquez y otros, 2018).

El clima laboral desempeña un papel determinante en la configuración de una organización, influyendo en las decisiones internas y en las dinámicas relacionales tanto dentro como fuera de la entidad. En la actualidad, se ha convertido en un componente esencial en la planificación estratégica de las organizaciones, ya que permite gestionar la motivación de los empleados con el objetivo de alcanzar resultados económicos más sólidos. La comprensión y gestión efectiva del clima laboral se han vuelto imperativas para fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo, siendo esencial para el éxito a largo plazo de cualquier organización (Pacherrez & Vargas, 2023).

7.2.2.1 Factores de evaluación del clima laboral

En el entorno laboral, diversos factores ejercen una influencia crucial, y la percepción que los trabajadores tienen de su ambiente de trabajo incide directamente en aspectos como la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia entre los empleados. Este impacto, ya sea positivo o negativo, repercute significativamente en el rendimiento global de la empresa. En este contexto, Reyes (2019) identifica seis factores fundamentales para el clima laboral:

- **Comunicación:** La comunicación efectiva en las organizaciones debe ser abierta y horizontal, trascendiendo las jerarquías. La habilidad para comunicarse de manera efectiva, según Ribeiro (1998), implica influir en los demás, ejercer poder con credibilidad y tener la autoridad para liderar.
- **Colaboración:** Evaluar la madurez, respeto, comunicación, colaboración y compañerismo dentro de un equipo es crucial para un buen ambiente laboral. Estos elementos influyen directamente en la calidad de las relaciones humanas y, por ende, en la percepción del cliente.
- **Liderazgo:** El liderazgo, entendido como una transformación para la empresa, involucra a aquellos con responsabilidades en distintas áreas. La singularidad de cada individuo, reconocida por Maxwell (2013), destaca la importancia del liderazgo para lograr resultados precisos a corto plazo.
- **Carrera profesional:** Relacionado con la preparación académica y las habilidades de los trabajadores, este factor impacta en la posibilidad de ascensos, calidad de vida y satisfacción laboral. Fomentar el desarrollo de la carrera profesional contribuye a la ilustración del talento humano y fortalece la comunicación interna.
- **Satisfacción:** La satisfacción laboral, vinculada a actitudes generales hacia el trabajo, se gesta en un ambiente agradable donde se reconoce y motiva a los empleados. Propiciar una relación

sana entre la administración y los trabajadores, según Sánchez y García (2018), resulta en un enfoque de ganar-ganar.

- **Condiciones físicas:** La investigación de Elton Mayo (1977) subraya la importancia de elementos como el entorno, iluminación, reducción de ruidos, herramientas y equipos para mejorar la productividad de los empleados.

Estos factores, en conjunto, delimitan la compleja red de interacciones que configuran el clima laboral y su impacto en el desempeño organizacional.

7.2.2.2 Dimensiones de clima laboral

Según Bowers y Taylor, identifican cinco dimensiones para evaluar el clima laboral (Taylor, 1970):

- **Apertura a los cambios tecnológicos:** Se refiere a la disposición de la dirección para adoptar nuevos recursos o equipos que faciliten o mejoren el trabajo de los empleados.
- **Recursos humanos:** Hace alusión a la atención que la dirección presta al bienestar de los empleados en el entorno laboral.
- **Comunicación:** Esta dimensión se centra en las redes de comunicación existentes dentro de la organización, así como en la facilidad con la que los empleados pueden expresar sus quejas ante la dirección.
- **Motivación:** Evalúa las condiciones que influyen en la intensidad laboral de los empleados dentro de la organización.
- **Toma de decisiones:** Examina la información utilizada en las decisiones internas de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso (Sandoval, 2004, p. 86).

Estas dimensiones proporcionan una visión integral de los factores que influyen en el ambiente de trabajo. La apertura a los cambios tecnológicos, la atención a los recursos humanos, la eficacia de la comunicación, la motivación de los empleados y el proceso de toma de decisiones emergen como elementos cruciales que impactan directamente en la percepción y la dinámica laboral.

De acuerdo a otros autores, señalan tres dimensiones del clima organización. A continuación, se detalla cada una de ellas:

- **Motivación.** - se define como una necesidad que orienta el comportamiento y está vinculada a la satisfacción y a las relaciones laborales. La motivación del personal se refleja en la atención

al cliente y en el nivel de satisfacción, lo que conduce a una mayor producción laboral y, por ende, al éxito organizacional. (Peña & G., 2018).

Ramírez y Yidios (2007) presentan una visión clásica de la motivación, describiéndola como procesos internos que actúan como impulsores del comportamiento humano, guiando a los individuos hacia metas específicas. Esta motivación se origina en necesidades o deseos, impulsando a la acción y siendo influida por factores internos y externos, como valores y relaciones interpersonales. Según el sitio web Gestión (2019) destaca motivadores intrínsecos, que generan satisfacción durante la actividad, y motivadores extrínsecos, que se otorgan después de completar la tarea.

- **Tolerancia al error.** - según García (2022), es crucial para el aprendizaje y la mejora. La cultura del error en una organización, tanto a nivel corporativo como individual, define su carácter. La reacción de los líderes ante los errores afecta la confianza y tranquilidad del personal para aceptar nuevos desafíos. Aprender del error es esencial en cualquier organización, permitiendo adquirir experiencia y mejorar la eficiencia. Marcote (2019) destaca la importancia de compartir, analizar y aprender de los errores. Fomentar una cultura de aprendizaje a través de los errores crea un ambiente seguro para que los miembros del equipo tomen riesgos y aprendan de las experiencias.
- **Liderazgo.** – se define como un conjunto de habilidades para influir y guiar hacia metas comunes, es esencial en el clima laboral. Plaza (2018) destaca que el líder motiva, resuelve problemas y se adapta a situaciones cambiantes. Mujica de González (2018) menciona que el liderazgo como la capacidad de movilizar a un equipo para alcanzar metas comunes, influyendo en creencias, valores y motivaciones. Los líderes eficientes deben ser centrales, flexibles, visibles y relevantes, generando estrategias que guíen al grupo hacia el logro de objetivos organizacionales.

Estas dimensiones del clima laboral, que abarcan motivación, tolerancia al error y liderazgo, juegan un papel crucial en la creación de un entorno laboral saludable y productivo, influyendo en el rendimiento individual y colectivo de los empleados.

Finalmente, Palma (2004) detalla diversas dimensiones para evaluar el clima laboral:

- **Autorrealización:** Implica la percepción de los trabajadores respecto a las oportunidades que ofrece la empresa para su desarrollo personal y profesional, asegurando que las condiciones laborales sean propicias para que se sientan realizados.
- **Involucramiento laboral:** Surge cuando los trabajadores se identifican con la organización, adoptando sus valores y comprometiéndose a alcanzar las metas corporativas.
- **Supervisión:** La calidad de la supervisión, que incluye el apoyo y la orientación proporcionados por los superiores jerárquicos, impacta directamente en el rendimiento diario de los trabajadores, generando una mejora cuando existe un respaldo positivo.
- **Comunicación:** La precisión, coherencia, claridad y fluidez de la información compartida por los ejecutivos influyen en la percepción de los trabajadores, afectando positivamente la atención al cliente, las relaciones interpersonales y garantizando la correcta transmisión de información relevante.
- **Condiciones laborales:** La percepción de los trabajadores sobre la capacidad de la empresa para proporcionar los materiales necesarios y aspectos económicos para realizar tareas impacta en su desempeño, facilitando el cumplimiento de funciones cuando cuentan con los recursos necesarios.
- Estas dimensiones no solo se entrelazan para formar un clima laboral positivo, sino que también impactan en la eficiencia y en la construcción de relaciones laborales sólidas. Así, la comprensión y mejora de estas dimensiones son fundamentales para promover un ambiente laboral saludable y contribuir al éxito y desarrollo sostenible de la organización.

7.2.3 Productividad y su relación con el clima laboral

Contar con un clima laboral positivo es esencial para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y fortalece el vínculo entre el trabajador y la empresa, generando un sentido de pertenencia más sólido. La búsqueda de un ambiente laboral adecuado se ha convertido en una prioridad para las organizaciones modernas. Este enfoque no solo contribuye a la satisfacción personal y la estabilidad de los empleados, sino que también impulsa la productividad general de la organización (Oña, 2022).

En términos prácticos, un clima laboral positivo establece una base de confianza entre los trabajadores y los empleadores, facilitando un trabajo en equipo más efectivo, una comunicación

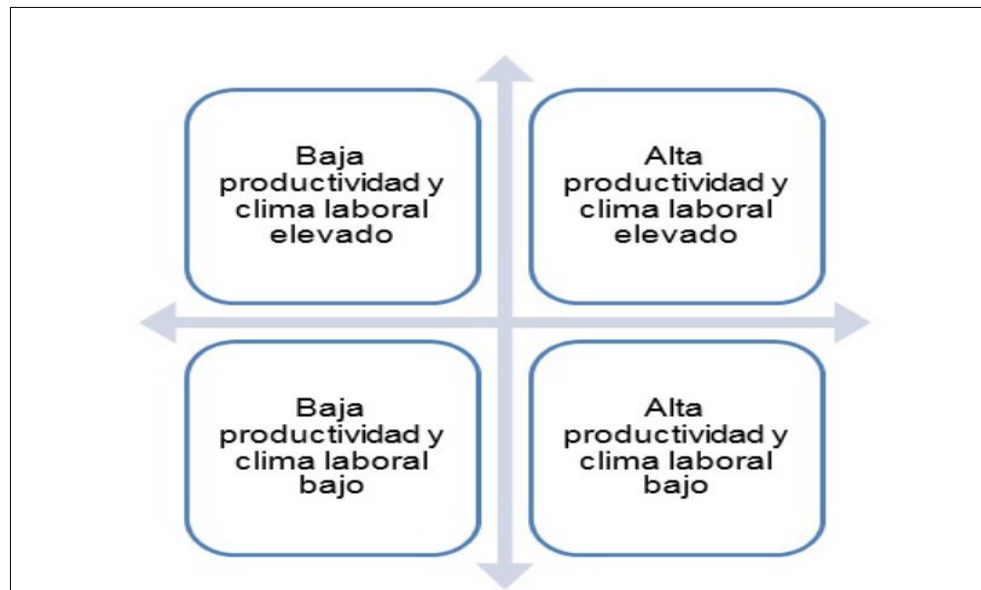
abierta y un alto grado de satisfacción laboral. Por el contrario, un clima negativo puede conducir a situaciones conflictivas, bajo rendimiento e incluso agotamiento físico y mental (Taheri & Kamaruzzaman, 2020).

La importancia de mantener un clima laboral positivo se hace evidente en diferentes tipos de organizaciones que ofrecen una variedad de servicios y productos. La insatisfacción de los empleados, como señalan Brancato y Juri (2011), repercute directamente en el rendimiento de la empresa. En sectores como servicios y comercialización, donde los trabajadores tienen contacto directo con los clientes, la baja motivación puede traducirse en una atención deficiente. En empresas industriales, la insatisfacción se manifiesta en productos defectuosos y desperdicio de materia prima, afectando la producción, aumentando los costos y, en última instancia, disminuyendo las ventas. Así, un clima laboral positivo emerge como un factor crítico para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización.

La conexión entre el ambiente laboral y la eficiencia está fuertemente influenciada por la forma en que se dirige una organización, y, por ende, los resultados están condicionados por ciertas circunstancias que pueden ser controladas en su mayoría. A lo largo de la historia, se han llevado a cabo numerosos estudios para entender la naturaleza de esta relación, llegándose a la conclusión de que existe una dependencia que puede categorizarse en cuatro estados gestionables (Pilligua & Arteaga, 2019).

Figura 1:

Facetas de estados vinculados al entorno laboral y su influencia en la productividad.



Fuente: (Pilligua & Arteaga, 2019)

La baja productividad y un clima laboral elevado describen un escenario en el que se satisfacen los objetivos individuales y grupales, pero no contribuyen eficazmente al aumento de la productividad. En este caso, el ambiente laboral propicia un potencial productivo que no se traduce en una alta eficiencia sin una dirección efectiva (López & Castiblanco, 2021).

Por otro lado, una alta productividad con un clima laboral bajo puede surgir mediante la planificación o la habilidad de los miembros de la empresa, sin necesariamente haberse enfocado en mejorar la motivación del personal. En algunos casos, la motivación puede derivarse del uso de políticas basadas en el miedo, como penalizaciones, sanciones o despidos. Este enfoque genera productividad dirigida por la acción constante de la dirección, pero sin la participación activa y el compromiso de los empleados, lo que puede ser difícil de mantener a largo plazo (Galicía y otros, 2019).

La situación más deseable es aquella en la que se logra una alta productividad junto con un clima laboral elevado. Este escenario refleja el cumplimiento de objetivos grupales y empresariales, estableciendo una conexión exitosa entre ambas metas. La elevación del clima laboral se traduce en una mayor eficiencia de los empleados, generando una sinergia positiva que refuerza continuamente tanto el clima laboral como la productividad, creando un ciclo de retroalimentación constante (Baharin, 2020).

Según Pecino y otros (2019) el clima laboral, junto con las estructuras y características organizacionales, forma un sistema interdependiente y dinámico con un impacto directo en los resultados de la organización. El clima organizacional influye en la percepción del trabajo, el desempeño, la productividad y la satisfacción individual. Modelos de estudio sugieren una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad.

Investigaciones indican que el clima emocional puede afectar el rendimiento hasta en un 20% a 30%, lo que lleva a las empresas de clase mundial a identificar oportunidades de mejora. La noción de rendimiento productivo se asocia con la proporción entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos, y una mayor productividad se traduce en una mayor rentabilidad para cada empresa (Paais & Attiruhu, 2020).

En última instancia, la productividad se define como una medida económica que evalúa la eficiencia de producción en términos de bienes y servicios producidos por cada factor o recurso utilizado durante un periodo específico. La eficiencia se entiende como la obtención del mejor rendimiento utilizando un mínimo de recursos (Agudelo & Escobar, 2022)

8 Metodología

8.1 Hipótesis de investigación

H0: El clima laboral no tiene una relación significativa con la productividad laboral de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

H1: El clima laboral tiene una relación significativa con la productividad laboral de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

8.2 Enfoque de investigación

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que este método posibilita la recolección y análisis de datos para abordar las preguntas de investigación y validar las hipótesis formuladas. Este enfoque se basa en la medición numérica y el uso frecuente de estadísticas para identificar patrones de comportamiento con precisión en una población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La elección de este enfoque se justifica debido a su capacidad para recopilar datos de manera estructurada, lo que facilita el análisis numérico para determinar la relación entre la productividad laboral y el clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

8.3 Diseño de la investigación

En relación con el diseño, se clasifica como una investigación no experimental, ya que no implica la manipulación de variables; en su lugar, se observan los fenómenos para su posterior análisis. Además, se adopta un diseño transversal, lo que implica la recopilación de datos en un único momento y en una instancia singular (Hernández Sampiere, 2018). Este enfoque proporciona una visión específica y detallada en un momento del tiempo, de la relación entre la productividad laboral y el clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

8.4 Alcance de investigación

En cuanto al alcance, se clasifica como descriptivo/relacional. La elección de un nivel descriptivo se basa en el objetivo de proporcionar una descripción completa de los componentes principales de la realidad estudiada. (Hernández Sampiere, 2018). Por otro lado, el nivel relacional, se busca evaluar el grado de conexión o interdependencia que pueda existir entre dos o más variables. Por ende, el propósito principal de este estudio es identificar la relación del clima laboral y la productividad de los trabajadores en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

8.5 Tipo de investigación

Este estudio se clasifica como descriptivo y relacional. En términos descriptivos, se busca interpretar la situación actual en relación con el clima laboral y la productividad. Por otro lado, adquiere un nivel relacional al incorporar dos variables, estableciendo una conexión o interdependencia.

Investigación descriptiva: tiene como objetivo ofrecer una interpretación sistemática de las características de una población, situación o área de interés (Tamaño, 2006).

Investigación relacional: explora conexiones entre variables, sin importar su naturaleza, y no busca demostrar relaciones causales, sino simplemente descubrir la relación en sí misma. En caso de encontrar dicha relación, se puede plantear una hipótesis de causalidad (Espinoza & Ochoa, 2021).

8.6 Técnica de investigación

Se utilizará la encuesta como técnica de investigación para la recolección de los datos de esta investigación, la misma que emplea un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación. A través de estos procedimientos, se recopilan y analizan datos provenientes de una muestra representativa de casos, seleccionada de una población o universo más amplio. El propósito principal de esta técnica es explorar, describir, predecir y/o explicar diversas características, según lo señalado por Casas Anguita y otros (Casas Anguita y otros, 2008)

8.7 Instrumentos de recolección de datos

Para determinar el clima laboral se aplicará el instrumento planteado por Llauri (2018) . La elección del instrumento se justifica principalmente por su sólida validez y fiabilidad, demostrada a través de un alto coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,96. Este indicador es un testimonio de la consistencia interna y la confiabilidad del instrumento, asegurando que las preguntas dentro de cada dimensión midan de manera precisa y coherente los aspectos específicos del clima laboral que se pretenden evaluar. La validez del instrumento respalda la capacidad de medir con precisión lo que se propone evaluar, asegurando que los resultados reflejen de manera fidedigna la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral.

Además, la estructura del instrumento, con sus cinco dimensiones (Autorealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales) con sus respectivos indicadores, proporciona un enfoque integral que abarca diversos aspectos del clima laboral (ver Tabla 4). Al desglosar el clima laboral en estas dimensiones específicas, se obtiene una comprensión más detallada y matizada de las fortalezas y debilidades del entorno laboral, lo cual es esencial para la identificación de áreas de mejora.

Tabla 4.
Dimensiones e indicadores del clima laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima laboral	Autorealización	Desarrollo personal	1-2
		Desarrollo profesional	3-4
	Involucramiento laboral	Conocimiento de la misión y objetivos	5-6
		Identificación con la empresa	7-8
	Supervisión	Características de la supervisión	9-10
		Orientación y apoyo	11-12

	Comunicación	Vías de comunicación	13 – 14
		Coherencia, claridad y fluidez	15-16
	Condiciones laborales	Abastecimiento de materiales	17-18
		Infraestructura	19-20

Nota. Los ítems corresponden al número de pregunta del cuestionario.

Para poder medir el nivel de productividad se aplicará el instrumento planteado por Llauri (2018). La elección del instrumento se justifica en base a su robusta validez y fiabilidad, respaldada por un alto coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,95. Este indicador indica una consistencia interna confiable del instrumento, asegurando que las preguntas dentro de cada dimensión midan de manera precisa y coherente los aspectos específicos relacionados con la productividad que se pretenden evaluar. La alta fiabilidad del instrumento sugiere que es una herramienta confiable y consistente para medir el nivel de productividad en diversas situaciones.

Además, la estructura del instrumento, que incluye tres dimensiones (Talento humano, Maquinaria equipo y materiales, Organización del trabajo) con sus respectivos indicadores, proporciona un enfoque integral que abarca aspectos clave que influyen en la productividad organizacional (ver Tabla 5). Al desglosar la productividad en estas dimensiones específicas, se obtiene una visión detallada y completa de los factores que contribuyen al rendimiento laboral y organizacional, permitiendo una evaluación más precisa.

La validez del instrumento respalda su capacidad para medir de manera precisa y relevante la productividad, asegurando que las conclusiones obtenidas sean válidas y aplicables a la realidad organizacional. La confiabilidad y validez del instrumento son esenciales para garantizar la calidad y utilidad de los resultados, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de estrategias destinadas a mejorar la productividad en la organización.

Tabla 5.
Dimensiones e indicadores del clima laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	ítems
Productividad laboral	Talento Humano	Actitud y comportamiento	1,2,3
		Trabajo en equipo	4,5,6
	Maquinaria, equipo y materiales	Calidad de las maquinarias, equipos y materiales	7,8,9
		Conocimiento de uso	10,11,12
	Organización de trabajo	Estructura y diseño del puesto de trabajo	13,14,15

		Cohesión del equipo de trabajo	16,17,18
--	--	--------------------------------	----------

Nota. Los ítems corresponden al número de pregunta del cuestionario.

Los instrumentos mencionados asignan una puntuación de 1 a 5 puntos a cada ítem, cada punto con su respectivo significado (Nunca=1, Casi Nunca=2, Algunas veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5). Este rango de evaluación proporciona una escala que permite capturar la variabilidad en las respuestas y ofrecer una medida más precisa de las percepciones de los encuestados.

8.8 Procesamientos de datos

Se utiliza el software SPSS para el procesamiento de los datos, ya que proporciona un análisis estadístico avanzado, cuenta con una amplia variedad de algoritmos de aprendizaje automático, capacidad para el análisis de texto, extensibilidad de código abierto y una integración fluida con big data. Su facilidad de uso, flexibilidad y escalabilidad lo hacen accesible para usuarios de todos los niveles, y es adecuado para proyectos de distintos tamaños y niveles de complejidad. SPSS se destaca por su capacidad para identificar nuevas oportunidades, mejorar la eficiencia y reducir el riesgo (IBM, 2023).

Las variables relacionadas con el clima y la productividad laboral se analizarán mediante estadística descriptiva, utilizando las puntuaciones directas que van desde el valor mínimo hasta el máximo. Además, se calculará la media (\bar{X}), obtenida al sumar el grupo de números y dividir por el total de la población. Para cada dimensión, se determinan los puntos de corte a partir del valor $(\text{máx.} - \text{min.}) / 2 + \text{min.}$, lo que permite evaluar si cada dimensión de las variables se encuentra por debajo o por encima del punto de corte.

En cuanto a la relación, se utilizará el coeficiente de Pearson, ya que la escala de medida de las variables de clima laboral y productividad es de tipo intervalo o relación. Por lo tanto, la asociación entre ellas se considerará lineal.

9 Población y muestra

9.1 Población

La población objeto de estudio comprende los empleados de las medianas industrias del sector lácteo ubicadas en la provincia de Cotopaxi. Se incluyeron específicamente aquellas empresas que figuraban en el listado de la superintendencia de compañías.

9.2 Obtención de la muestra

La población total consiste en 438 empleados distribuidos en 8 industrias medianas del sector lácteo, obteniendo esta información a través de una encuesta realizada en las empresas a las que pudimos acceder. La muestra se calculará utilizando este conjunto de datos. Este enfoque ha sido elegido para abordar de manera efectiva la investigación, a pesar de las limitaciones en el acceso a todas las empresas de interés.

9.2.1 Cálculo de la muestra

El cálculo de la muestra se efectúa mediante la fórmula para población finita, utilizando un nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * P * Q}$$

Donde:

n= tamaño muestral

Z α = valor correspondiente a la distribución de gauss, $z\alpha = 0.05 = 1.96$

e= error

N= total de la población

p= prevalencia esperada del parámetro a evaluar

q= 1 – p

Al reemplazar los datos:

Z α =1.96 (para 95% de confiabilidad)

e=0.05

N= 438

p=0.50

q=0.50

$$n = \frac{(438)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{0.05^2(438 - 1) + 1.96^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 205$$

La investigación contará con la participación de 205 empleados pertenecientes a distintas industrias del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

9.2.2 Tipo de muestreo

La presente investigación utilizó un muestreo estratificado, que implica la subdivisión de la población en grupos homogéneos denominados estratos. Posteriormente, se procede a seleccionar muestras de manera aleatoria de cada estrato, ajustando la proporción de acuerdo con el tamaño relativo de cada estrato en la población total.

9.2.3 Plan muestral

Con base al cálculo muestral de 205 trabajadores se procedió a realizar la muestra por cada mediana empresa del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 6:
Plan muestral de los participantes de la investigación

Empresas	Ubicación	Población empleados	Porcentaje	Muestra empleados
Abelito	Cantón Latacunga	50	11%	22
Helados Salcedo	Cantón San Miguel de Salcedo.	57	14%	29
Agropecuaria Alpenswiss	Cantón Latacunga	55	13%	27
Elvita	Cantón Latacunga	52	11%	23
Tanilact Cotopaxi.	Cantón Latacunga	50	11%	22
Parmalat del Ecuador S. A	Cantón Latacunga	59	13%	26
La Avelina	Cantón Latacunga	60	14%	30
La Finca	Cantón Latacunga	55	13%	26
Total		438	100%	205

Nota. Los porcentajes corresponden a la cantidad de empleados participantes por empresa.

Es importante señalar que, aunque este estudio tiene un alcance provincial, se incorporaron empresas de los cantones Latacunga y San Miguel de Salcedo, ya que son representativas de la categoría de medianas empresas en el sector lácteo y fueron las que nos brindaron la oportunidad de acceder a sus instalaciones.

10 Resultados y análisis de Información

10.1 Clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

10.1.1 Dimensiones de Clima laboral

El análisis para las cinco dimensiones del clima laboral, evidencian que la dimensión de Autorrealización presenta un valor máximo de 20 para la mediana empresa Parmalat del Ecuador S. A, Agropecuaria Alpenswiss y Abelito y un valor mínimo de 8 para la mediana Helados Salcedos. De la misma manera, para la dimensión Involucramiento laboral el valor mínimo varió entre 10 y 11; pero el máximo de 20 fue encontrado en las medianas empresas Abelito, Agropecuaria Alpenswiss, Elvita y “Helados Salcedo”. Para la dimensión de supervisión el valor mínimo fue de 10 encantándose en Abelito, Agropecuaria Alpenswiss y La Avelina y los valores más altos (20) en las empresas de Abelito, Agropecuaria Alpenswiss, Elvita, “Helados Salcedo” y La Finca. Para la dimensión de comunicación se mantiene el valor máximo en 20 en la empresa La Finca y “Helado Salcedo”, y el mínimo en 9 (Agropecuaria Alpenswiss). En la dimensión de Condiciones laborales el valor máximo fue 19 para seis de las ocho empresas y un mínimo de 9 (“Helados Salcedo”), como se puede enviciar en la siguiente tabla.

Tabla 7:

Estadística descriptiva para la dimensión de clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

Dimensiones	Medianas Empresas	Total	Media	Desv.Est.	Mínimo	Mediana	Máximo	PdC
Autorrealización	Abelito	22	14,3	2,9	9	15	20	14,5
	Agropecuaria Alpenswiss	27	14,4	2,6	9	14	20	14,4
	Elvita	23	14,4	2,4	10	14	18	14,0
	Helados Salcedo	29	14,1	2,8	8	14	19	13,5
	La Avelina	30	14,3	2,7	9	15	19	14,0
	La Finca	26	14,8	2,1	11	15	18	14,5
	Parmalat del Ecuador S. A	26	14,9	2,3	10	15	20	15,0

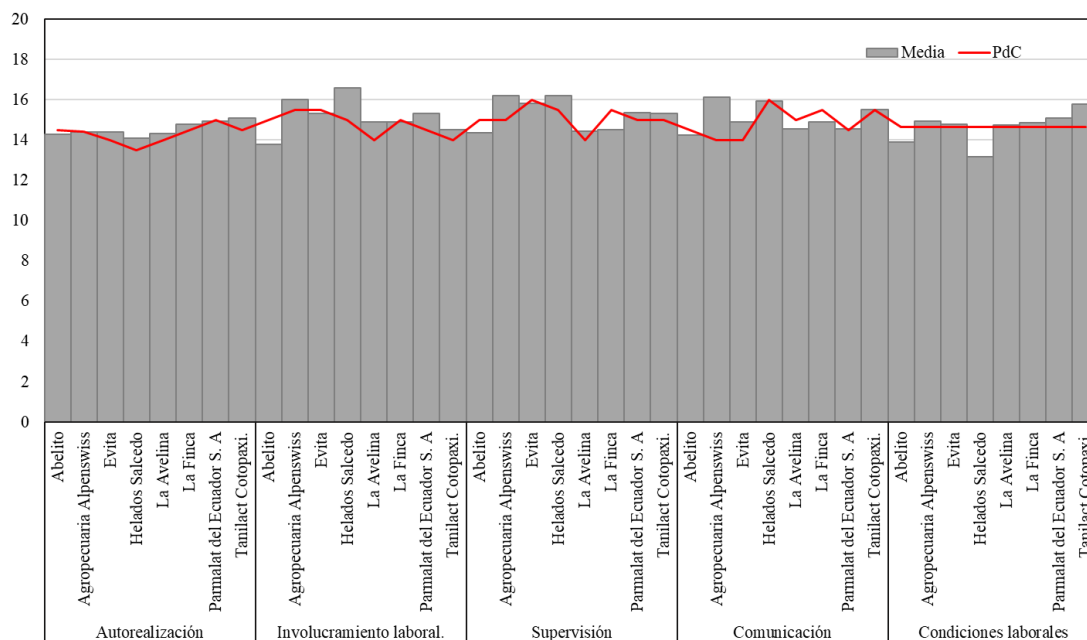
	Tanilact Cotopaxi.	22	15,1	2,1	11	15	18	14,5
		205	14,5	2,5	10	15	19	14,3
Involucramiento laboral	Abelito	22	13,8	2,6	10	13	20	15,0
	Agropecuaria Alpenswiss	27	16,0	2,4	11	17	20	15,5
	lElvita	23	15,3	2,8	11	16	20	15,5
	Helados Salcedo	29	16,6	2,6	10	17	20	15,0
	La Avelina	30	14,9	2,0	10	15	18	14,0
	La Finca	26	14,9	1,8	11	15	19	15,0
	Parmalat del Ecuador S. A	26	15,3	1,9	10	15	19	14,5
	Tanilact Cotopaxi.	22	14,5	2,0	11	15	17	14,0
			205	15,2	2,3	11	15	19
Supervisión	Abelito	22	14,4	2,6	10	15	20	15,0
	Agropecuaria Alpenswiss	27	16,2	2,7	10	17	20	15,0
	Elvita	23	15,8	2,5	12	16	20	16,0
	Helados Salcedo	29	16,2	2,5	11	17	20	15,5
	La Avelina	30,0	14,4	2,2	10	15	18	14,0
	La Finca	26	14,5	2,1	11	14	20	15,5
	Parmalat del Ecuador S. A	26	15,3	2,2	11	15	19	15,0
	Tanilact Cotopaxi.	22	15,3	1,5	12	16	18	15,0
			205	15,3	2,3	11	16	19
Comunicación	Abelito	22	14,2	2,6	10	14	19	14,5
	Agropecuaria Alpenswiss	27	16,1	2,5	9	17	19	14,0
	Elvita	23	14,9	2,4	10	16	18	14,0
	Helados Salcedo	29	15,9	2,4	12	16	20	16,0
	La Avelina	30	14,5	2,2	11	15	19	15,0
	La Finca	26	14,9	2,6	11	15	20	15,5
	Parmalat del Ecuador S. A	26	14,5	2,2	10	14	19	14,5
	Tanilact Cotopaxi.	22	15,5	1,9	12	16	19	15,5
			205	15,1	2,3	11	15	19
Condiciones laborales	Abelito	22	13,9	2,9	10	14	19	14,5
	Agropecuaria Alpenswiss	27	14,9	2,3	10	14	19	14,5
	Elvita	23	14,8	2,4	11	15	19	15,0
	Helados Salcedo	29	13,2	2,7	9	13	19	14,0
	La Avelina	30	14,7	2,3	10	15	18	14,0
	La Finca	26	14,8	2,0	11	14	19	15,0
	Parmalat del Ecuador S. A	26	15,1	1,9	11	15	18	14,5
	Tanilact Cotopaxi.	22,0	15,8	15,4	13	16	19	16,0
			205	14,7	4,0	10,6	14,4	18,8

En la Figura 2, se analizó las medias de los trabajadores con el punto de corte promedio por dimensión, los principales hallazgos determinan que el 55 % de los valores medios para las cinco dimensiones de clima laboral de los trabajadores de las ocho medianas empresas del sector lácteo

de la provincia de Cotopaxi. se encuentran por encima del punto de corte (línea roja). La dimensión de Supervisión (15,28) e involucramiento Laboral (15,16) presentaron valores promedios medios más altos de las cinco dimensiones; y autorrealización (14,54) y condiciones laborales (14,65) fue menor. Este resultado evidencia, que las dimensiones de Supervisión e involucramiento laboral contribuye con una mayor interacción en clima laboral de las ocho medianas empresas del sector lácteo. Esto se debe a que el clima laboral se ve influenciada por el diseño y estructura organizacional (supervisión) de los puestos de trabajo en una empresa, permiten la orientación y apoyo que generan los directivos y jefes en el desarrollo de las actividades diarias de las medianas empresa, generando un adecuado clima laboral; resultados similares fueron reportados por Robbins (2008) y Robbins y Coulter (2005); y de manera particular del Involucramiento laboral, porque los compromisos y valores de los trabajadores se identifican con el desarrollo empresarial (Panta, 2015).

Figura 2:

Análisis de las cinco dimensiones del clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.



10.1.2 Niveles de Clima laboral

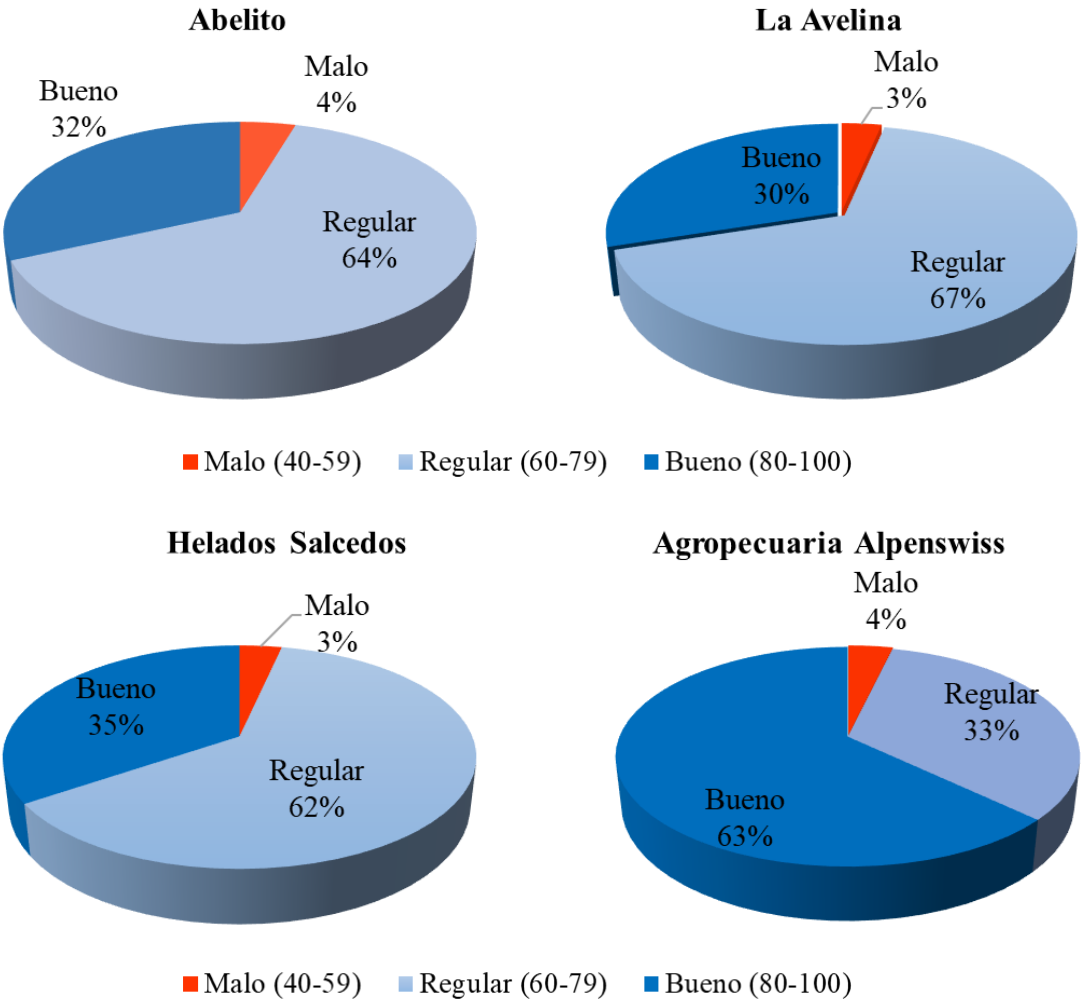
La .

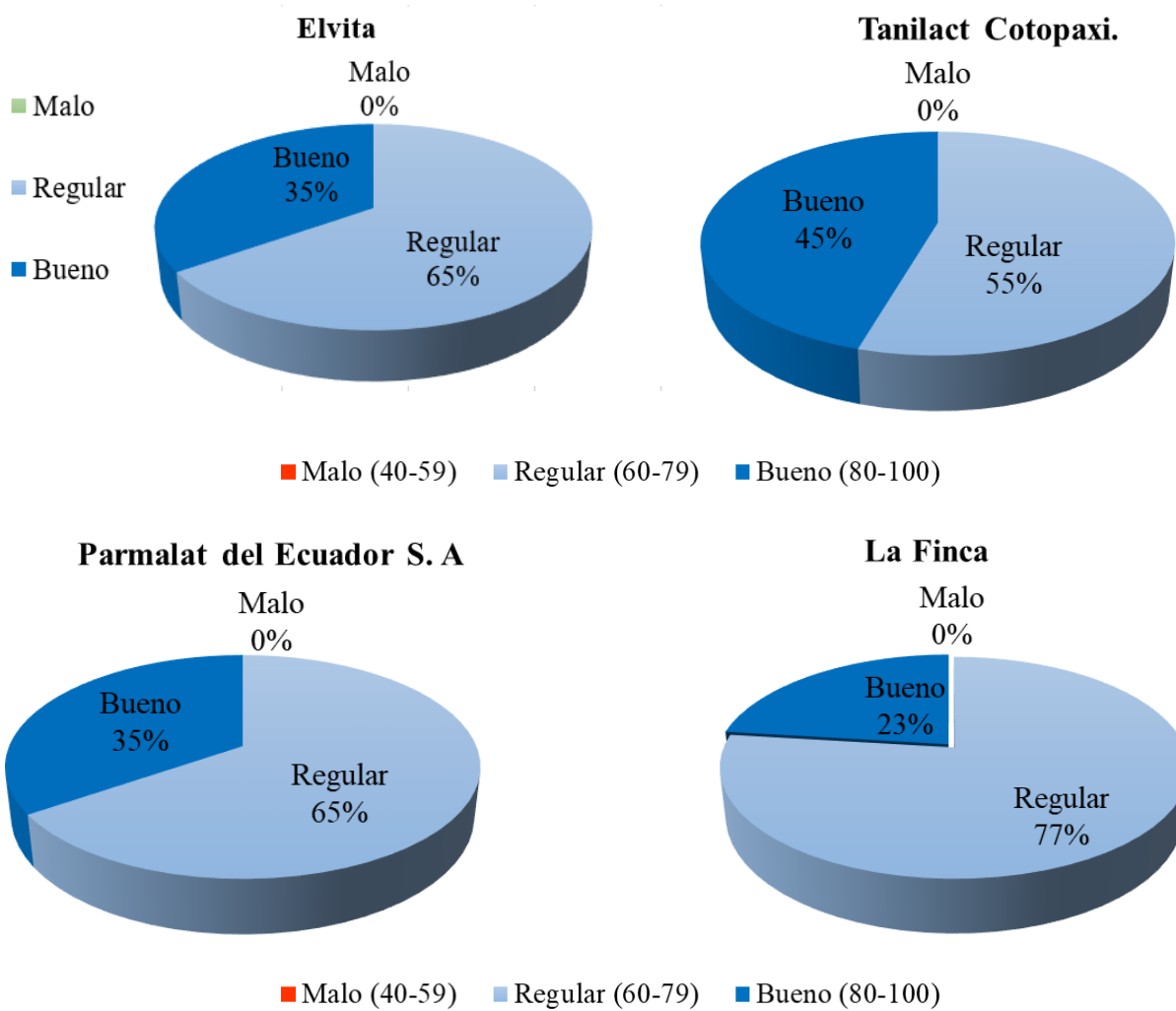
El promedio de las ocho medianas empresas del sector lácteo en la provincia de Cotopaxi evidencian que la mayoría se sitúa en el nivel regular (60%), seguido por el nivel bueno (37%), mientras que el nivel malo representa un mínimo porcentaje (3%).

, se evidencia los niveles de clima laboral en las ocho medianas empresas de Cotopaxi. En la mediana empresa Abelito los trabajadores consideran que clima laboral es bueno el 32%, regular el 64% y malo el 4%. De la misma manera La Avelina (bueno: 30%, regular: 67% y malo: 3%) y “Helados Salcedo” (bueno: 35%, regular: 62% y malo: 3%). Para Agropecuaria Alpenswiss el mayor nivel se concentra en el bueno (63%) seguido del regular (33%) y malo (4%). Para Elvita solo existe dos niveles, bueno (35%) y regulares (65%); los mismos porcentajes por niveles se mantienen en Parmalat del Ecuador S.A. Para Tanilact Cotopaxi el nivel bueno sube a 55% y regular fue de 45%. En La Finca el 23% de los trabajadores considera un buen clima laboral y 77% regular.

El promedio de las ocho medianas empresas del sector lácteo en la provincia de Cotopaxi evidencian que la mayoría se sitúa en el nivel regular (60%), seguido por el nivel bueno (37%), mientras que el nivel malo representa un mínimo porcentaje (3%).

Figura 3.
Niveles de clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo, de la provincia de Cotopaxi.





10.2 Productividad de los trabajadores de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

10.2.1 Dimensiones de Productividad laboral

El análisis para las tres dimensiones de productividad laboral evidencia que, la dimensión de Talento Humano presentó el valor máximo (30,0) en todas las empresas, a excepción de Helados Salcedo y La Finca; y un valor mínimo (17,0) para Abelito.

De la misma manera, para la dimensión Maquinaria, equipo y materiales, el máximo valor fue de 30 en seis de las ocho empresas; pero un valor mínimo para esta dimensión con 17 para Abelito y Parmalat del Ecuador S. A. Para la dimensión Organización de trabajo las empresas como Abelito, Agropecuaria Alpenswiss, Helados Salcedo, La Avelina, Parmalat del Ecuador S. A y

Tanilact Cotopaxi presentaron un valor de 30 y un mínimo valor de 18 para la empresa Helados Salcedo y la Avelina (ver Tabla 8).

Tabla 8:

Estadística descriptiva para la dimensión de productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

Dimensiones	Medianas Empresas	Total	Media	Desv.Est.	Mínimo	Mediana	Máximo	PdC
Talento humano	Abelito	22	24,18	3,92	17	23	30	23,50
	Agropecuaria Alpenswiss	24	24,22	2,63	19	24	30	24,50
	Elvita	23	24,57	2,92	20	24	30	25,00
	Helados Salcedo	26	24,21	2,87	18	25	29	23,50
	La Avelina	27	24,37	3,33	18	24	30	24,00
	La Finca	24	24,27	1,91	21	25	28	24,50
	Parmalat del Ecuador S. A	26	24,69	3,25	19	25	30	24,50
	Tanilact Cotopaxi.	22	25,68	2,77	22	26	30	26,00
				24,5	2,9	19	24	30
Maquinaria, equipo y materiales	Abelito	22	23,50	3,81	17	23	30	23,50
	Agropecuaria Alpenswiss	24	25,15	2,58	20	25	30	25,00
	Elvita	23	25,00	2,94	20	26	30	25,00
	Helados Salcedo	26	24,66	2,54	18	25	29	23,50
	La Avelina	27	24,63	2,57	19	25	29	24,00
	La Finca	24	24,62	2,37	21	25	30	25,50
	Parmalat del Ecuador S. A	26	24,85	3,06	17	25	30	23,50
	Tanilact Cotopaxi.	22	25,18	2,89	19	25	30	24,50
				24,7	2,8	19	25	30
Organización de trabajo	Abelito	22	24,77	2,39	21	25	30	25,50
	Agropecuaria Alpenswiss	27	24,56	2,49	20	24	30	25,00
	Elvita	23	24,78	2,49	20	24	29	24,50
	Helados Salcedo	29	24,21	2,76	18	24	30	24,00
	La Avelina	30	24,00	3,66	18	24	30	24,00

	La Finca	26	23,96	2,44	20	24	28	24,00
	Parmalat del Ecuador S. A	26	24,04	3,28	19	24	30	24,50
	Tanilact Cotopaxi.	22	25,68	2,85	20	25	30	25,00
			24,5	2,8	20	24	30	24,6

10.2.2 Niveles de eficiencia de productividad laboral

En la Tabla 9, se evidencia los niveles de eficiencia de productividad laboral en las ocho medianas empresas de Cotopaxi. En la mediana empresa Abelito los trabajadores consideran que la eficiencia de productividad laboral excelente (18,2%), muy buena (9,1%) y promedio o normal (72,7%). Para Elvita y Tanilact Cotopaxi presentaron los mismos porcentajes que Abelito. Para Parmalat del Ecuador S. A el nivel promedio o normal es muy cercano a las anteriores (73,1%) aunque el nivel excelente aumenta a 26,9%. En Agropecuaria Alpenswiss la eficiencia de productividad laboral excelente (18,5%), muy buena (33,3%) y promedio o normal (48,1%). Para Helado Salcedo, La Avelina y La Finca el mayor porcentaje se concentra en normal (46,2%-56,7%) seguido del nivel muy bueno (20-42,3% y excelente (11,5 -23,3%).

En cuanto a la media de las ocho empresas medianas del sector lácteo en la provincia de Cotopaxi, se identifican tres niveles de eficiencia en la productividad laboral. La mayoría se clasifica en el nivel normal, abarcando el 61,7%, seguido por el nivel muy bueno con un 19,2%, y el nivel excelente representa el 19%.

Tabla 9:

Niveles de eficiencia de la productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo, de la provincia de Cotopaxi.

Medianas empresas lácteas	Niveles (escala)				
	Muy baja (10-40)	Baja (41-60)	Promedio o Normal (61-80)	Muy buena (81-90)	Excelente (91-100)
Abelito	0,0	0,0	72,7	9,1	18,2
Helados Salcedo	0,0	0,0	53,6	28,6	17,9
Agropecuaria Alpenswiss	0,0	0,0	48,1	33,3	18,5
Elvita	0,0	0,0	72,7	9,1	18,2
Tanilact Cotopaxi	0,0	0,0	72,7	9,1	18,2
Parmalat del Ecuador S. A	0,0	0,0	73,1	0,0	26,9
La Avelina	0,0	0,0	56,7	20,0	23,3
La Finca	0,0	0,0	46,2	42,3	11,5
Media			61,7	19,2	19,0

10.2.3 Relación entre la productividad laboral y el clima laboral de las medianas empresas, del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

El análisis de relación entre clima laboral y la productividad laboral para los trabajadores de las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi, determinó relaciones positivas significativas entre: Involucramiento laboral y talento humano ($r=0,712$; $p<0,05$) y con organización de trabajo ($r=0,742$; $p<0,05$); así, como autorelación y organización de trabajo ($r=0,66$; $p<0,05$) para la mediana empresa Tanilact Cotopaxi. Además, para el caso de La Avelina, existe la misma relación entre Involucramiento laboral y talento humano ($r=0,694$; $p<0,05$) (Figura 4). Sin embargo, no se encuentra relación entre las cinco dimensiones del clima laboral y las cuatro dimensiones de productividad laboral para las medianas empresas como Abelito, Helados Salcedo, Agropecuaria Alpenswiss, Elvita, Parmalat del Ecuador S. A y La Finca (Tabla 10).

Tabla 10:

Estadística descriptiva para la dimensión de productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

Medianas Empresas		Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Abelito	Talento humano	0,412	0,492	0,231	0,469	0,392
	Maquinaria, equipo y materiales	-0,025	-0,013	-0,008	0,357	0,121
	Organización de trabajo	-0,127	-0,213	-0,040	-0,154	-0,093
Helados Salcedo	Talento humano	0,49	0,48	0,33	0,23	0,15
	Maquinaria, equipo y materiales	0,37	0,45	0,33	0,27	0,21
	Organización de trabajo	0,25	0,53	0,19	0,10	0,10
Agropecuaria Alpenswiss	Talento humano	0,53	0,19	0,29	0,33	0,25
	Maquinaria, equipo y materiales	0,24	-0,01	0,07	0,10	0,16
	Organización de trabajo	0,48	0,33	0,13	0,27	0,47
Elvita	Talento humano	0,288	0,605	0,533	0,014	0,491
	Maquinaria, equipo y materiales	0,483	0,303	0,597	0,116	0,606
	Organización de trabajo	0,432	0,501	0,462	-0,172	0,562
Tanilact Cotopaxi	Talento humano	0,617	0,712*	0,475	0,391	0,440
	Maquinaria, equipo y materiales	0,568	0,544	0,196	0,194	0,202

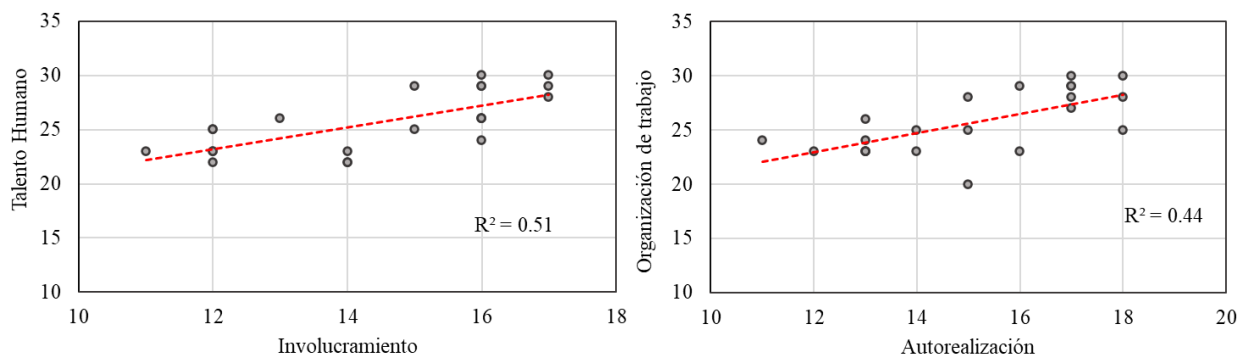
	Organización de trabajo	0,662*	0,742*	0,417	0,594	0,395
Parmalat del Ecuador S. A	Talento humano	0,520	0,477	0,560	0,529	0,556
	Maquinaria, equipo y materiales	0,470	0,372	0,515	0,639	0,348
	Organización de trabajo	0,639	0,278	0,503	0,530	0,513
La Avelina	Talento humano	0,378	0,694*	0,532	0,334	0,267
	Maquinaria, equipo y materiales	0,649	0,318	0,091	0,318	0,387
	Organización de trabajo	0,495	0,537	0,316	0,345	0,392
La Finca	Talento humano	0,092	0,463	0,364	0,409	0,399
	Maquinaria, equipo y materiales	0,144	0,374	0,314	0,512	0,473
	Organización de trabajo	0,121	0,476	0,285	0,477	0,318

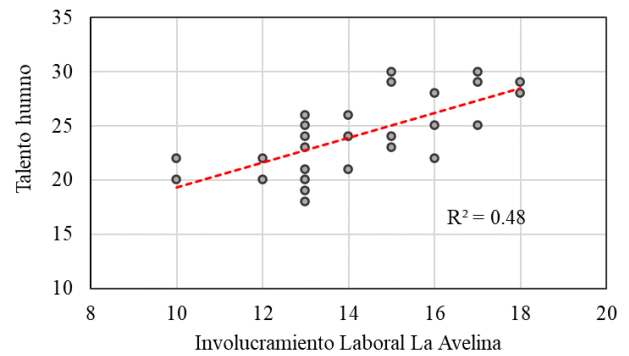
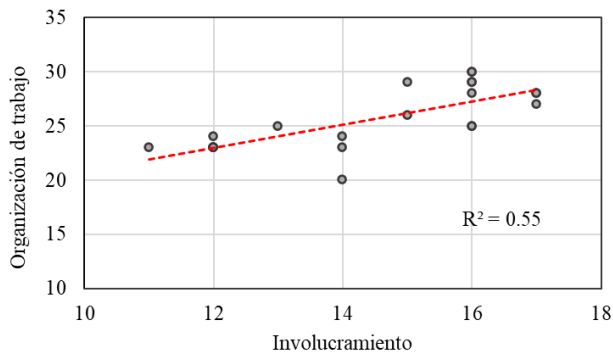
Nota. * $p < 0,05$

Los modelos de regresión se evidencian en la siguiente figura solo para las relaciones con significancia: Involucramiento laboral con Talento Humano, Autorrealización y Organización de trabajo, Involucramiento laboral y Organización de trabajo y finalmente Involucramiento laboral con Talento Humano para La Avelina.

Figura 4:

Análisis de las tres dimensiones de productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

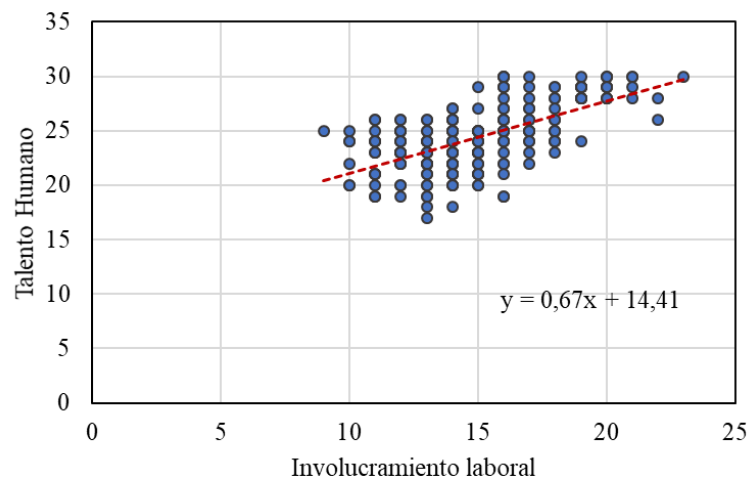


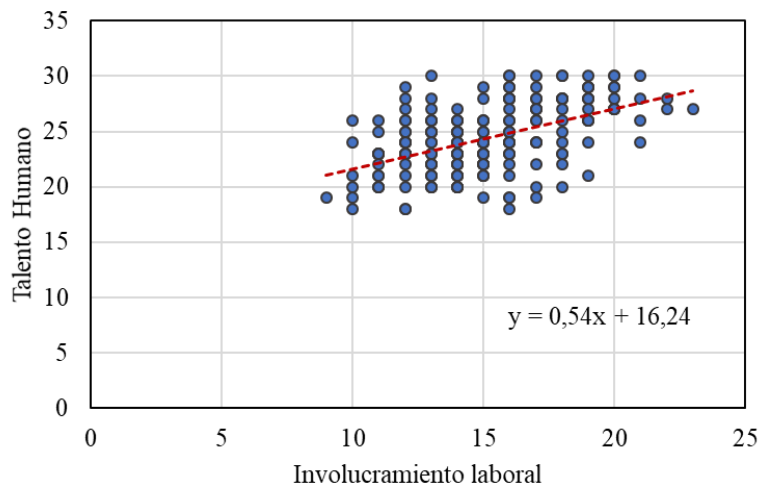


La evaluación de la relación, considerando la media de las ocho medianas empresas, revela relaciones positivas significativas entre Involucramiento laboral y talento humano ($r=0,62$; $p<0,05$), así como entre Involucramiento laboral y Organización de trabajo ($r=0,55$; $p<0,05$). Estos resultados indican el rechazo de la hipótesis nula y respaldan la hipótesis alternativa; en otras palabras, se confirma que el clima laboral en las medianas empresas del sector lácteo en la provincia de Cotopaxi mantiene una relación positiva significativa con la productividad laboral, especialmente en las dimensiones de involucramiento laboral con talento humano y con la organización del trabajo.

Figura 5:

Análisis de las tres dimensiones de productividad laboral en las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.





11 Discusión de Resultados

El presente proyecto de investigación evidencia que el mayor porcentaje de los trabajadores considera que el clima laboral de los trabajadores de las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi es regular. Es decir, se requiere algunas modificaciones (Luevano, 2018); en la dimensión de condiciones laborales; ya que es la dimensión con el menor valor medio comparado con las otras dimensiones de clima laboral. Resultados similares fueron reportados por Restrepo y otros, (2019) en su investigación en Pereira en los Call Center sobre la evaluación de las Condiciones laborales en relación con el clima organizacional. De la misma manera se evidencia resultados de clima laboral muy parecidos a esta investigación en empresas del calzado ecuatorianas evaluadas en el 2018 (Pazmay & Ortíz Del Pino, 2018). Esto puede deberse a que la dimensión de Condiciones Laborales que toda organización debe brindar a sus trabajadores para que sean más productivos es uno de los aspectos de mayor relevancia en el clima laboral (Tamayo Salamanca, 2018). Por lo tanto, las empresas deben suministrar atención, en proveer ambientes laborales adecuados en los empleados y trabajadores, para que ellos, a su vez, puedan mejorar su nivel de productividad (Pilligua & Arteaga, 2019).

Los resultados también revelan que el 32% de las empresas analizadas presenta un clima laboral considerado como "Bueno". Este hallazgo se explica debido a que la dimensión de Involucramiento laboral juega un papel significativo en la interacción con la productividad laboral en las ocho medianas empresas del sector lácteo. Además, las dimensiones de Maquinaria, equipo y materiales, así como Organización de Trabajo, también contribuyen de manera destacada a la mejora de la productividad en estas empresas. Este fenómeno se explica por la influencia directa que tiene el diseño y la estructura de los puestos de trabajo y la maquinaria utilizada en la productividad laboral de una empresa, según lo indicado por Robbins (2008). Asimismo, se destaca la importancia del talento humano como pieza clave en este proceso, ya que, a través de sus habilidades y destrezas, los trabajadores desempeñan un papel fundamental en la consecución de los objetivos de la empresa, generando un impacto positivo en su rendimiento, como señala Changuán (2020).

En cuanto a la evaluación de la productividad laboral de los trabajadores de las medianas empresas del sector lácteo de la provincia evaluadas se encuentran con un nivel normal; este nivel se encuentra acorde a la productividad laboral en las empresas ecuatorianas (Primicias, 2024) y con resultados de la evaluación de la productividad en empresas del sector de servicios en el Ecuador (Simbaña, 2020). El INEC y el Banco Central reportaron una contracción de los niveles de productividad laboral del 10% en los últimos cinco años. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo recomienda para mejorar los niveles de productividad en las empresas son necesario la reasignación de trabajadores y aumentar la innovación de las empresas (IEO, 2022).

Otro resultado de esta investigación evidencia relaciones positivas; esto se debe a que las dimensiones clima laboral inciden en la productividad laboral (Prada y otros, 2020). El involucramiento laboral (clima) se relaciona positivamente con talento humano (productividad), porque el trabajador recibió un plan de inducción, conoce la misión, visión, valores y principios de su empresa lo que le permite participó activamente en procesos de mejora y desarrollo grupal de la empresa (Sandoval, 2004). De la misma manera, el involucramiento laboral se ve relacionado con la Organización de trabajo; porque en las medianas empresas los trabajadores se desarrollan eficientemente todas las labores encomendadas con buena actitud lo que permiten alcanzar objetivos colectivos. También se observa una moderada relación entre las variables de Autorrealización frente a la Organización de trabajo, esto se debe a que, trabajador percibe que en

las empresas le ha permitido desarrollado habilidades, mejorando las el conocimiento técnico y su crecimiento personal; esto se ve reflejado en el desarrollar eficientemente las labores en la empresa (Villafuerte y otros, 2021). Resultados similares de relaciones positivas en algunas dimensiones se encontraron en la tesis del Perú titulada “Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus” (Llauri, 2018). Otro estudio realizado en Venezuela sobre clima labora en una organización pública determinó que pocas relaciones positivas entre las dimensiones de clima y productividad laboral (Garbuglia, 2013).Otro estudio realizado en Ambato evidencia que no existe relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de clima y productividad laboral (Oña, 2022).

12 Conclusiones

- A partir de la fundamentación teórica, se pudo concluir que la productividad laboral se entiende como la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos empleados para dicha producción. Se trata de una medida de eficiencia que puede aplicarse tanto a una empresa específica como a una economía en su conjunto. En cuanto al clima laboral, se refiere al conjunto colectivo de características psicológicas que configuran el entorno de trabajo. Su definición y medición se han centrado principalmente en dimensiones clave como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Estas dimensiones ofrecen una perspectiva completa de la experiencia laboral de los trabajadores, ya que son elementos cruciales que influyen directamente en la percepción y el desempeño de los empleados en el entorno laboral.
- Se identificó que los trabajadores de las medianas empresas en el sector lácteo de la provincia de Cotopaxi experimentan mayoritariamente un clima laboral clasificado como Regular (60%). Este diagnóstico se deriva de la evaluación de dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones

laborales. Se destaca que se identificaron áreas específicas que podrían beneficiarse de mejoras, siendo las condiciones laborales

- Se determinó que los trabajadores de las medianas empresas en el sector lácteo de la provincia de Cotopaxi presentan una productividad laboral categorizada como normal (61,7%). Este análisis se basa en la evaluación de las dimensiones de talento humano, maquinaria, equipo y materiales, así como Organización de trabajo. En última instancia, se destaca la relevancia directa de las dimensiones del clima laboral en la productividad laboral, subrayando la importancia del compromiso y una organización eficiente en el rendimiento de los trabajadores en el sector lácteo de la provincia de Cotopaxi.

13 Recomendaciones

Con base en conclusiones antes mencionadas se detalla las recomendaciones siguientes:

- En base a las definiciones teóricas de las variables de estudio, se abre una oportunidad valiosa para la investigación futura. Se recomienda ampliar el alcance de los estudios explorando otras dimensiones relevantes que puedan influir en la relación entre el clima y la productividad laboral. La inclusión de enfoques teóricos diversos permitirá obtener una comprensión más completa y matizada de los factores que impactan en estos dos aspectos importantes del entorno laboral.
- Se sugiere que las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi, implementen estrategias que fortalezcan las dimensiones menos puntuadas, especialmente en condiciones laborales. Esto podría incluir la revisión y mejora de aspectos relacionados con el entorno físico, beneficios laborales y herramientas de trabajo, contribuyendo así a la elevación del clima laboral y, por ende, a la productividad.
- Considerando que la productividad laboral se ve influenciada por el diseño y la estructura de los puestos de trabajo, así como por la maquinaria y equipo utilizados; se recomienda que las medianas empresas del sector lácteo de la provincia de Cotopaxi, optimicen estos recursos. Esto implica asegurar que las herramientas y equipos estén en buen estado,

implementar tecnologías eficientes y revisar la organización del trabajo para maximizar la eficiencia en las operaciones diarias.

14 Bibliografía

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, *XXVIII*(2), 122-136.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Alvarado Mendoza Carlos Michael, S. J. (Agosto de 2023). *Repositorio utc*. Repositorio utc:
<https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11312>
- Ampudia, R. (2022). *Análisis económico financiero en las empresas productoras de lácteos frente a pandemia por Covid -19*. Tesis de grado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Administración de Empresas.:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3884/1/78305.pdf>
- Baharin, R. S. (2020). Impacto de la inversión en recursos humanos en la productividad laboral en Indonesia. *Revista interdisciplinaria de estudios de gestión* , *13*(1), 139-164.
<https://doi.org/10.22059/ijms.2019.280284.673616>
- Brancato, B., & Juri, F. (2011). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?* [Tesis de grado de la Universidad nacional de CUYO:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puede_influir_climalaboral_enlaproductividad.pdf

- Caguano Jessica, G. L. (Agosto de 2023). *Repositorio utc*. Repositorio utc: <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11178>
- Casas Anguita, J., Repullo Labradora, J., & Donado Campos, J. (2008). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Elsevier*, 31(8), 527-528. <https://doi.org/https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Castro Bonilla Carlos David, T. G. (Junio de 2023). *Repositorio UTC*. Repositorio UTC: <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11152>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana. <https://doi.org/http://bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL007427.pdf>
- Espinoza, E. (30 de Mayo de 2012). *¿Cómo mejorar la productividad en el sector lácteo?* Colombia productiva: <https://www.colombiaproductiva.com/ptp-comunica/noticias/como-mejorar-la-productividad-en-el-sector-lacteo>
- Espinoza, L., & Ochoa, J. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica peruana*, 2, 3. <https://doi.org/http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>
- Galicia, S., García, M., & Hernández, I. (2019). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html#:~:text=El%20clima%20laboral%20es%20un%20factor%20determinante%2C%20influye%20de%20manera,crear%20un%20clima%20de%20armon%C3%ADa>.
- Galicia, S., García, M., & Hernández, I. (s.f.). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html#:~:text=El%20clima%20laboral%20es%20un%20factor%20determinante%2C%20influye%20de%20manera,crear%20un%20clima%20de%20armon%C3%ADa>.
- Garbuglia, S. (2013). *Clima Laboral en un organismo público*. Tesis de grado de la Universidad Nacional de Cuyo. : https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-g

- García, R. (2022). *La tolerancia al error; factor clave en el clima laboral*. .
<https://balcon40.com/2022/03/27/la-tolerancia-al-error-factor-clave-en-el-clima-laboral/>
- Gestión. (2019). *Motivación 360 ¿Intrínseca o extrínseca?*
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivacion-360-intrinseca-extrinseca-79785-noticia/>
- Hernández Sampiere, R. F. (2018). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://doi.org/10.1016/j.978-1-4562-2396-0>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mac Graw Hill.
- IBM. (2023). *¿Por qué elegir el software IBM® SPSS?* Software IBM SPSS:
<https://www.ibm.com/es-es/spss>
- IEO. (2022). *Independent country programme evaluation*. . United Nations Development Programme.: <https://erc.undp.org/evaluation/documents/download/19716>
- Llauri, C. (2018). *Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus,Chimbote - 2018*. Tesis de grado de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28987/LLauri_GJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, C. (2023). *Qué es la productividad, definición, tipos, herramientas*. Estrategias de inversión:
<https://www.estrategiasdeinversion.com/herramientas/diccionario/economia/que-es-la-productividad-definicion-tipos-herramientas-t-1670>
- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1). <https://doi.org/https://rches.utem.cl/?p=1686>
- Luevano, J. A. (2018). Método Para Evaluar El Clima Organizacional Del Área Docente De Un Centro De Bachillerato Tecnológico De Cd. Obregón, Sonora. . *Ciencias Administrativas*, 10, 39-45.

- Marcote, A. (2019). *Liderar un equipo de trabajo es también asumir errores y.* <https://es.linkedin.com/pulse/liderar-un-equipo-de-trabajo-es-tambi%C3%A9n-asumir-errores-marcote>
- Maxwell, J. C. (2013). *Liderazgo eficaz, como influir en los demás.* . Vida.
- Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial.* . Nueva Visión.
- Medina, J. (2010). Modelo Integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 69(1), 110-119. <https://doi.org/https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-escuela-de-administracion-de-negocios/articulo/modelo-integral-de-productividad-aspectos-importantes-para-su-implementacion>
- Mujica de González, M. &. (2018). GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: UNA ACCIÓN DESEABLE EN LA UNIVERSIDAD. *Lauros*, 13(24), 290-304. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
- Muñoz, E., Coll, J., Torrent, M., & Linares, L. (2019). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Elsevier*, 37(4), 209-214. <https://doi.org/https://doi.org/10.1157/13085951>.
- Murillo, D. (agosto de 2020). *Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.* Tesis de postgrado de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil: <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1200>
- Oña, K. (septiembre de 2022). *CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LÁCTEOS.* Tesis de postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3767/1/78200.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Estadístico de la productividad del trabajo.* <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20representa%20el,periodo%20de%20referencia%20temporal%20determinado.>

- Paais, M., & Attiruhu, J. (2020). Efecto de la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional sobre la satisfacción y el desempeño de los empleados. *La Revista de Finanzas, Economía y Negocios Asiáticos*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pacherrez, K., & Vargas, L. (2023). “CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE TELEMARKETING DE UNA ENTIDAD FINANCIERA, DISTRITO DEL CERCADO DE LIMA (PERÚ), 2022”. Tesis de grado de la universidad Científica del Sur: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/3096/TL-Pacherrez%20K-Vargas%20L-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL*. Manual (1º Edición): <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/psicologia-organizacional/escala-clima-laboral-cl-spc-manual-1o-ed-1/62431305>
- Parodia Mindiola, K. J. (2018). Análisis de los factores internos de competitividad: caso de las empresas lácteas del Cesar, Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 35(199-210), 24. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/1513/151352655012.pdf>
- Pazmay, S. G., & Ortiz Del Pino, Á. (2018). Clima Organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26), 26-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2606>
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., López, J., & Llopis, J. (2019). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2), 658-666. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Peña, H. C., & G., V. S. (2018). Motivación Laboral.. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1-25. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XVI, núm. 28, 2019, 16(28). <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Plaza, M. (2018). *Poder, roles y liderazgo: la gestión del proyecto*. Cultura facilita: <https://ia802802.us.archive.org/13/items/poderrolesyliderazgosaua/Poder,%20roles%20y%20liderazgos%20-%20Aua%20Plaza.pdf>
- Prada, R., Rueda, M. J., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), , 41(45), 57-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06> Restrepo, Y. T., Aren
- Primicias. (2023). *Tres tareas pendientes de Ecuador para mejorar su productividad*. Noticias economía: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/pendientes-ecuador-mejora-productividad/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20de%20Ecuador,pa%C3%ADs%20tiene%20tres%20tareas%20pendientes.>
- Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/6887/688772208002/html/>
- Ramirez, N. y. (2007). *Motivación: Base fundamental para el coaching*. Trabajo de grado de la Universidad de la Sabana: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2170/131420.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Restrepo, Y., Arenas, J., & Correa, Y. (2019). *CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN RELACIÓN AL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CALL CENTER DE PEREIRA*. Fundación Universitaria del Area Andina: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3435/Condiciones%20laborales%20>
- Reyes, S. (2019). *El clima y cultura laboral*. Portal de innovación educativa.: http://www.eduinnova.es/abril2010/Clima_Cultura_Laboral.pdf
- Ribeiro, L. (1998). *La comunicación eficaz: Transforme su vida personal y profesional*. Urano.

- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. . <https://doi.org/978-607-442-098-2>
- Sánchez, M., & García, M. (2018). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. . *Scientia Et Technica*, 22(2), 161- 166. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. . *Hitos de Ciencias Económico Ensayo Administrativas*, 1(1), 15-25. https://doi.org/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. © Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades 2017. <https://doi.org/https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2017-2021.compressed.pdf>
- Segarra, J. (2019). La productividad del marketing en la relación empresa-cliente. Valoración y predicción de los servicios contratados. *Ciencias Económicas*, 1(1), 250-333. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=109983>
- Simbaña, L. (2020). Determinantes de la Productividad de las Empresas del Sector de los Servicios en el Ecuador, durante los años 2010-2019. . *Cuestiones Económicas*, 31(3), 75-78. . <https://doi.org/https://doi.org/10.47550/RCE/MEM/31.57>
- Smith, A. (2007). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of the nations:-Book I, II, III, IV y V*. MetaLibri.
- Taheri, R. M., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impacto del entorno laboral en la satisfacción laboral. *Revista europea de investigación empresarial y de gestión*, 5(6), 56-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tamaño, M. (2006). *Diccionario de la investigación científica*. Limusa.
- Tamayo Salamanca, Y. D. (2018). Modelo De Gestión Organizacional Basado En El Logro De Objetivos. *una de Negocios*, 5(11), 70-77. <https://doi.org/https://papers.ssrn.com/abstract=3020106>

- Taylor, B. y. (1970). *Medición del clima dentro de las organizaciones*. libro : https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VgQ5_wH3qLwJ:revistasum.unizales.edu.co/ojs/index.php/filodepalabra/article/viewFile/1445/1520+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- UNIR. (2022). ¿Cómo se mide la productividad laboral y cómo mejorarla? *UNIR Revista*, 1(1), 1-5. <https://doi.org/https://www.unir.net/empresa/revista/productividad-laboral/>
- Vallejo, A. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones*. Tesis de postgrado de la Universidad Técnica de Ambato : <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>
- Vasquez, J. (2018). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ciudad Eten*. Tesis de grado de la Universidad Privada Juan Mejía Baca: <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/93>
- Vásquez, S., Gonzales, M., & Hidalgo, C. (2018). *El clima laboral y la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Campo Verde, 2017*. Tesis de grado de la UNiversidad Nacional de Ucayali: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4507/000004342T_ADMINISTRACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de Estudio: Codiempaques del Ecuador*. Tesis de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/4/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf.txt>
- Villafuerte, S., Viteri, F., & Lopez, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID. *Espacios*, 42(08), 14-26. . <https://doi.org/https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n08p02>
- Zondo, R. W. (2020). The influence of employee engagement on labour productivity in an automotive assembly organization in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3043>

