



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXÁMEN COMPLEXIVO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

“EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS  
TRABAJADORES EN LOS GALPONES SAN VICENTE Y ATAHUALPA  
DEL CANTÓN SANTA ELENA”

AUTOR:

Ginger Elizabeth Vera Piguave

TUTOR:

Ing. Arturo Benavides Rodríguez, PhD.

LA LIBERTAD, ECUADOR

SEPTIEMBRE, 2021

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor tutor del Ensayo titulado, **“EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LOS GALPONES SAN VICENTE Y ATAHUALPA DEL CANTÓN SANTA ELENA”** elaborado por la señorita **VERA PIGUAVE GINGER ELIZABETH** de la Carrera de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, con la modalidad Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual le apruebo en todas sus partes.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Arturo Benavides', is centered on the page. The signature is fluid and somewhat stylized, with overlapping loops and a horizontal line crossing through the middle.

---

Ing. Arturo Benavides Rodríguez, PhD

**PROFESOR TUTOR**

## AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Ginger Elizabeth Vera Piguave** con cédula de identidad número **2450193814** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad, el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



F.....

Vera Piguave Ginger Elizabeth

## **DEDICATORIA**

Este ensayo está dedicado a:

A mis padres Jorge Vera y Mercedes Piguave quienes con su amor y paciencia me han permitido llegar a cumplir un sueño más, por haberme formado como la persona que soy llena de valores y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios estará conmigo siempre.

A mi abuelo Papi mino, que ahora es un ángel y se encuentra disfrutando del paraíso de Dios, el que siempre estuvo presente en todos mis logros, sé que está muy orgulloso de que su nieta logró graduarse, aunque ese era su anhelo verme con mi capa y mi título le agradezco mucho y le mando un fuerte abrazo hasta el cielo.

A mis hermanos Ariel, Jordana y Angie por su cariño y apoyo incondicional, por estar conmigo en todo momento y a toda mi familia en general porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona, siempre me brindaron su apoyo incondicional durante mi carrera universitaria.

A mi tía Francia que siempre se preocupó por mí, es como mi segunda madre, cuando no contaba con los recursos para ir a la universidad ella siempre estaba presente y me daba lo necesario le dedico este logro con todo mi corazón.

*Ginger Vera Piguave*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios porque me da fuerzas para poder seguir adelante, superando todos los obstáculos que se me han cruzado en la vida, gracias a él por permitirme amar a mis padres y gracias a ellos por permitirme conocer a Dios y de su grandeza de amor.

A mis padres que son los promotores de cumplir otro sueño anhelado, porque son mis pilares fundamentales que gracias a su apoyo eh podido seguir avanzando y son ellos quienes me han enseñado a ser fuerte y no decaer en cualquier circunstancia, por confiar en mí y creer en mis expectativas, por eso y muchas cosas me siento agradecida con ellos.

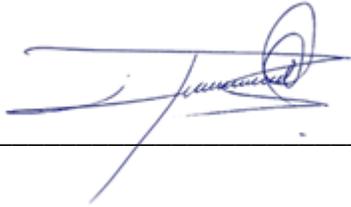
A mis compañeros de clases por brindarme su amistad y sus consejos, quienes estuvieron apoyándome en las actividades que nos designaba cada profesor.

A todos los docentes de la carrera de Administración de empresas de la UPSE en especial a la Ing. Sabina Villón Perero, que ha brindado sus conocimientos mediante las clases impartidas, por tener esa paciencia y explicar detalle a detalle sus materias.

Al ing. Arturo Benavides, por su tiempo valioso que me brindo, por ser el guía y asesoramiento durante este proceso de titulación. Finalmente agradezco a todas las personas que estuvieron apoyándome durante mis estudios universitarios, familiares, amigos, vecinos y demás.

*Ginger Vera Piguave*

## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



---

**Lic. José Xavier Tomalá U., MSc  
DIRECTOR DE CARRERA**



---

**Ing. Arturo Gustavo Benavides R, PhD.  
DOCENTE TUTOR**



---

**Ab. Isauro Domo, MSc  
DOCENTE ESPECIALISTA**



---

**Ing. Sabina Villón Perero, Mgt  
DOCENTE GUÍA DE LA UIC**

**“EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS  
TRABAJADORES EN LOS GALPONES SAN VICENTE Y ATAHUALPA  
DEL CANTÓN SANTA ELENA”**

**RESUMEN**

Hoy en día muchas empresas no están teniendo éxito, se les presentan dificultades en sus procesos productivos, y esto se debe a que, no manejan un buen clima laboral, es decir, que el lugar en donde los colaboradores se encuentran realizando sus actividades no es el adecuado, existen un sinnúmero de factores que impiden a que la persona demuestre sus capacidades y habilidades. El objetivo de la presente investigación es describir el clima laboral y la productividad de los trabajadores en los galpones de la Comuna San Vicente y la Parroquia Atahualpa del Cantón Santa Elena. El tipo de metodología que se utilizó fue descriptiva exploratoria, para poder lograr este objetivo se desarrolló el enfoque mixto o cuali-cuantitativo, utilizando los instrumentos de recolección de datos como la entrevista dirigida al encargado de las 2 granjas y la encuesta a 11 galponeros. Dando como resultado que en las granjas existe un buen clima laboral, sin embargo, el Dr. que se encuentra a cargo actualmente, está creando nuevas estrategias para que eleve la productividad, mejore el clima laboral y el proceso del manejo de aves donde se utilizan las 3 A (alimento, agua y ambiente).

**Palabras claves:** Clima laboral, Productividad, Liderazgo, Seguridad.

**ABSTRACT**

Today many companies are not succeeding, they have difficulties in their production processes, and this is because they do not manage a good working environment, that is, the place where employees are performing their activities is not adequate, there are a number of factors that prevent the person to demonstrate their skills and abilities. The objective of this research is to describe the work environment and the productivity of workers in the sheds of the San Vicente Commune and the Atahualpa Parish of the Santa Elena Canton. The type of methodology used was descriptive and exploratory, and in order to achieve this objective, a mixed or qualitative-quantitative approach was developed, using data collection instruments such as an interview with the manager of the two farms and a survey of 11 workers. As a result, there is a good working environment in the farms; however, the Dr. who is currently in charge is creating new strategies to increase productivity, improve the working environment and the poultry management process where the 3 A's (feed, water and environment) are used.

**Key words:** Work environment, Productivity, Leadership, Safety.

## INTRODUCCIÓN

El clima laboral se define como el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo, este influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por ende en la productividad. Si dentro de la empresa existe un buen clima laboral se logrará una serie de beneficios. La responsabilidad de tener un buen clima laboral recae sobre la alta gerencia, si ellos no tienen como prioridad la misma, entonces la empresa tendrá una baja productiva y no se podrá lograr los objetivos principales.

La presente investigación está encaminada en conocer cómo es el clima laboral y la productividad de los trabajadores en los galpones de la comuna San Vicente y la Parroquia Atahualpa. Es muy importante indagar sobre aquello, puesto que existe un sinnúmero de falencias que da lugar a que los colaboradores no se sientan satisfechos y motivados en su área de trabajo. Los conflictos más comunes dentro de las granjas son la inadecuada comunicación, el jefe no siempre toma en consideración las opiniones de los galponeros, es decir no existe una muy buena comunicación por parte del jefe hacia los galponeros.

Por otro lado, existe un inadecuado liderazgo, no se tiene un control de registro tanto de la comida, el agua y las vacunas que llegan, puesto que lo hacen a cualquier momento en donde los pavos deben ser vacunados el día que se ha estipulado algo que no se está cumpliendo, y como resultado se da a que muchos pavos terminan muriéndose.

¿Cómo es el clima laboral y la productividad de los trabajadores en los galpones San Vicente y Atahualpa del Cantón Santa Elena?

Para la presente investigación se ha planteado los siguientes objetivos: Como objetivo general, describir el clima laboral y la productividad de los trabajadores en los galpones de la Comuna San Vicente y la Parroquia Atahualpa del Cantón Santa Elena. Se despliega un objetivo específico que es, identificar el nivel de satisfacción con respecto al clima laboral de los trabajadores en los galpones de la comuna San Vicente y la Parroquia Atahualpa del Cantón Santa Elena.

El tipo de investigación que se utilizó es exploratorio y descriptivo, porque se determinó como es el clima laboral y como se manifiesta dentro de los galpones, de igual forma se van a medir dimensiones y sus indicadores. El tipo de enfoque que se manejó es mixto cuali-cuantitativo, la técnica e instrumento que se utilizó para recolectar información es la encuesta, mediante el diseño de un cuestionario de 14 preguntas y una entrevista dirigida al encargado de las granjas San Vicente y Atahualpa.

## **DESARROLLO**

Para el desarrollo del tema investigado se ha tomado como referencia trabajos similares de los cuales se detallan a continuación:

Gutiérrez J. (2015) en su tesis titulada “El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fundo Muchik de la empresa Danper Trujillo SAC, 2014” para optar el título de Licenciado en Administración por la UNT-Perú. Su objetivo se basó en determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de planta. Su principal problema se acentúa en como el clima laboral influye en la productividad del personal, en la cual trabajó con un universo muestra de 196 operarios agrícolas, utilizando la técnica de encuesta. El diseño que utilizó fue descriptivo transeccional, por lo que indago la incidencia en que se manifiestan las variables, Como conclusión se obtiene que el clima laboral influye directamente en la productividad de los trabajadores operarios dándose a mostrar positivamente en el accionar diario que realiza cada colaborador. (pág. 95)

Feria y Benites (2019) en su tesis titulada “Clima laboral y productividad de los trabajadores de la Empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura, 2019” para optar el título de Bachiller en Administración por la UCV-Perú. Su objetivo se basó en determinar y establecer la relación que existe entre el clima laboral y la productividad del personal de la Empresa. La investigación fue no experimental puesto que se observaron los fenómenos tal y como estaban sin realizar ninguna adulteración de información, el diseño fue transversal porque la compilación de datos se realizó en

un determinado momento. En base a los resultados dados, se determinó que si existe una gran relación entre el clima laboral y la productividad. (pág. 50)

Así mismo, Barzola, Barzola y Flores (2017) en su artículo científico nombrado “Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador”, estos autores tuvieron como objetivo describir los factores que afectan del clima laboral al personal que labora dentro del sector público. Para esta investigación se utilizó el método de investigación científica, en el cual los datos se estudiaron mediante encuestas, la misma que se realizó de carácter anónima y entrevista. La muestra se obtuvo con un error de 0.08% y su nivel de confianza de 95% a 100 personas. Se concluyó que los elementos que más prevalecen y deben ser mejorados; son estabilidad laboral, interés laboral, Cumplimiento de las leyes y Comunicación. (págs. 921-922)

### *Clima laboral*

El clima laboral son aquellos factores que se encuentran inmersos en el lugar en que se desenvuelve una persona demostrando sus capacidades y habilidades, este factor ocasiona situaciones de conflictos y un bajo rendimiento. Sandoval, (2004) (Citado por Guerra, Laica, & Núñez, 2020) quien lo puntualiza como “el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación motivación y recompensas todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (pág. 79).

El clima laboral se encuentra caracterizado por elementos llamados aspectos tangibles e intangibles, los mismo que estan presentes en toda empresa, algunos suelen afectar al desmepeño, al comportamiento y a la motivación de todos quienes laboran dentro de la organización. (Bordas Martinez, 2016)

El clima labora es “el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanente de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influye sobre su conducta y su desempeño organizacional ” . (Albán Pérez & Aldana Chávez, 2019)

Con el análisis realizado se determina que el clima laboral se basa en el comportamiento de cada uno de los individuos, para que este funcione y sea percibido de la mejor manera tiene que existir una comunicación eficaz dentro de la organización y no solo eso, la persona que está a cargo debe de ser un buen líder y saber manejar cualquier situación o conflicto. Las recompensas influyen directamente en el desempeño del personal es por eso que quien se encuentre al frente de una organización tiene que mantener motivado a todos sus colaboradores, mediante incentivos.

Dentro de la variable clima laboral se analizó 3 dimensiones:

- Motivación: se refiere a los procesos que proveen dirección, energía y persistencia del esfuerzo que una persona realiza para alcanzar o lograr una meta. La motivación ayuda a inspirar en los demás con el fin de obtener mejores

resultados en alguna actividad realizada. (García Correa, Londoño Bolívar, & Ortiz Pérez, 2017)

- Liderazgo: Es la capacidad o habilidad que tiene un individuo de motivar, direccionar o influir a un grupo de personas y llevarlas a cumplir un objetivo. Ser líder conlleva muchas responsabilidades, no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de suministrar ideas innovadoras, y motivar a cada colaborador a sacar lo mejor de sí mismo. (ADEN Business Magazine, 2021)
- Higiene y seguridad: La seguridad e higiene en el trabajo está compuesta por normas y procedimientos que puede desempeñar las personas o departamentos juntos a los altos directivos, por otra parte, se entienden como medidas técnicas, Psicológicas, que buscan asegurar la integridad física y mental de los empleados con la finalidad de prevenir accidentes en el espacio de trabajo evitando condiciones inseguras basado en dos variables: el hombre y el ambiente laboral que son evaluados mediante la obtención de resultados. (Saravia et al., 2020)

La asociación médica de América indica que la higiene y seguridad en el trabajo se relaciona con el diagnóstico y con la prevención de las enfermedades ocupacionales, la función está compuesta por facetas que incluyen: planeación en las medidas que se realizara y control para que se efectuó de forma correcta y prevenir inconvenientes que se podrían presentar. (Bazurto & Calderón , 2019)

Así mismo, los indicadores usados dentro de las dimensiones fueron; para motivación laboral, incentivos, ambiente laboral y comunicación; para liderazgo, equipo de trabajo y estilo de liderazgo; para higiene y seguridad, Capacitación y equipo de protección.

- Incentivos: son compensaciones que se les otorga a las personas por su esfuerzo realizado en una actividad dentro de su área de trabajo, permite que los trabajadores sean más eficaces, los mismos que ayuden a obtener resultados de una forma rápida. Estas se pueden clasificar en económicas y no económicas.
- Ambiente laboral: Se entiende por el medio tanto físico como humano en el que una persona se encuentra para desarrollar sus actividades. Tener un buen ambiente laboral ayuda a mejorar la productividad de los empleados.
- Comunicación: Es un proceso que permite el intercambio de información, opinión o sentimientos entre el emisor y receptor, este también incluye el lenguaje no verbal como gestos.
- Equipo de trabajo: Es un grupo de personas que trabajan juntos para alcanzar un objetivo en común, con el fin de aprovechar las habilidades o conocimientos de cada uno de los miembros.
- Estilo de liderazgo: Se entiende por la manera en que el líder logra sus metas, mediante métodos que sean más apropiados y eficaz. Existen 4 estilos de liderazgo; autocrático, es la persona que toma decisiones por si misma sin consultar a su equipo de trabajo; democrático, fomenta la igualdad y consulta

antes de tomar una decisión, sin embargo, toma las decisiones finales por sí mismo; administrativo, es la persona que sólo le interesa el funcionamiento de su empresa mas no los objetivos; colaborativo, esté líder involucra a todo su equipo de trabajo en las decisiones importantes y les hace parte de él.

- **Capacitación:** La capacitación se refiere a las actividades de enseñanza y aprendizaje realizadas con el objetivo de ayudar a los miembros de una organización a adquirir y aplicar los conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes necesarias para el desempeño laboral en una empresa en particular además permite mayor eficiencia y disminución del tiempo en atención en los trabajos desarrollados. (Loor et al., 2019)
- **Equipo de seguridad:** Los equipos de control son insumos necesarios para mantener la seguridad física de los colaborados en las cuales debe estar diseñada de manera segura mantener la superficie limpia y desinfectada para evitar problemas por esta causa, en las cuales debe encajar cómodamente para evadir situaciones por este efecto fomentando el uso en los trabajadores. (Massiris et al., 2018)

### *Factores del clima laboral*

Dentro de las empresas existen un sinnúmero de factores que pueden ser o no percibidos por los individuos, Cada uno de los factores puede influir en un mal o buen clima laboral, dependiendo de aquello la empresa tendrá un mejor funcionamiento o

una baja productividad. Alvarado, Hurtado y Yavar (2013) mencionan algunos de los factores más frecuentes del clima laboral:

1. Factores Psicológicos:

Son todos aquellos factores que permiten que las personas se mantengan motivadas, estos se encuentran relacionados con la forma en que un individuo se ve así mismo y de qué manera percibe su papel dentro de una empresa, los cuales son:

- a. **Motivación:** Son aquellas fuerzas internas y externas que actúan sobre el ser humano para sostener una conducta hacia metas o fines determinados. La motivación es aquella que da energía, es la causa del comportamiento e incluso es necesaria para satisfacer las necesidades fundamentales.
- b. **Nivel de satisfacción:** Se puede entender como el estado de ánimo de un individuo y que este se asemeja con el rendimiento percibido de un bien o servicio. Cuando los empleados se mantienen satisfecho y conforme con su trabajo optimaran su vida fuera del trabajo.

2. Condiciones Físicas

Son aquellas características que presenta y dispone una empresa para que los trabajadores realicen sus actividades laborales, se muestran las siguientes:

- **Iluminación:** Para que exista un buen ambiente, debe de estar bien iluminado, ya depende del tipo de trabajo que se va realizar. En este

caso como en la granja se crían los pavos, en especial los recién llegados o lo que tiene aproximadamente 15 días, necesitan de mucha luz para que se mantengan lo más caliente, en el caso de pavos de 35 días en adelante no necesitan luz, puesto que al momento de recibirla empiezan a encimarse uno del otro, es ahí donde se asfixian y no permite que las vacunadoras hagan su trabajo.

- Temperatura y humedad: Presentar un ambiente frío o caluroso implica en la eficacia de las actividades, para que los trabajadores se encuentren a gusto en su área de labores la temperatura debe de estar en un grado normal de modo que influye en el bienestar, rendimiento y seguridad de quienes laboran en esa área. Sin embargo, no todos se encuentran en el mismo estado, es decir unos pueden soportar el calor otros el frío, es por esa razón que la temperatura tiene que mantenerse en un equilibrio.
- Higiene: La higiene es un factor primordial que no permite que los trabajadores realicen sus actividades si se encuentran en condiciones desagradables, es recomendable que la empresa diseñe un plan el cual tiene que cumplir con las normas de bioseguridad e higiene.

Las granjas cuentan con baños en el cual las personas encargadas de la vacunación tienen que realizar su aseo personal antes de ingresar a los galpones, para que no estén expuestos los pavos a contagiarse de alguna enfermedad.

### 3. Factores sociales:

Son aquellos factores que se encuentran directamente relacionados con la empresa, los mismos que afectan a la conducta humana.

- **Liderazgo:** Es la persona que cuenta con las capacidades y habilidades que le permitan ejercer tareas y estar a cargo de un grupo de individuos con el objetivo de motivarlos y lograr alcanzar las metas propuesta trabajando en equipo.
- **Relaciones Interpersonales:** Se refieren a la forma de vincularse entre 2 o más personas, las mismas que se basan en sentimientos, emociones e intereses.
- **Toma de Decisiones:** Es un proceso en el cual se elige entre dos o más alternativas, para poder llegar a un acuerdo o para resolver alguna situación en diferentes ámbitos.

### *Productividad*

La productividad es considerada como una medida de los factores que interactúan en el proceso de lo laboral, se destaca la eficiencia a la obtención del máximo rendimiento con la utilización de un mínimo de recurso para la cual se utiliza el capital de trabajo para producir valor económico, el buen manejo implica producir un mayor número de elementos con el mismo esfuerzo manejado, de tal manera la productividad nos permite identificar indicadores que benefician a la empresa en la optimización de los agentes económicos tales como, cuanto produce un trabajador al

mes y cuanto produce la maquinaria para identificar el crecimiento existente en los periodos que fueron utilizados como base. (Jaramillo , 2018)

Los factores que afectan de forma positiva en la productividad de la empresa es la innovación, permitiendo el logro en la optimización y el desarrollo de puntos tecnológicos, producción o calidad en los materiales para mantener la efectividad y la generación del proceso con estándares de calidad, mediante los niveles llevados a cabo en la optimización continua, siguiendo con la motivación en los empleados en la que consiste en mantener el bienestar y la satisfacción al talento humano formando relaciones entre partes además facilita el incremento de la rentabilidad en ahorro de costos y tiempo, uno de los métodos para medir la productividad es el análisis envolvente de Datos. (Montalvo et al., 2018)

La productividad se entiende como el valor agregado por el empleado y los elementos que explica el crecimiento de la economía, para la cual los factores que influye están integrados de forma permisiva con indicadores internos o propios que son justamente lo que se encuentra dentro de la empresa, y externo o ajenos son aquellos que no pueden ser controlados por la organización tales como ambiente, competencia, etc. Por lo tanto, la tecnología permite aumentar el volumen de producción en determinado tiempo, la importancia del mismo radica considerablemente en fenómenos sociales y económicos tales como el crecimiento económico acelerado y el aumento de las remuneraciones a medida que aumenta los ingresos económicos. (Benites et al., 2020)

En base al análisis revisado se puede argumentar que la productividad consiste en una medida que permite conocer la obtención de bienes y servicios que se han producido por los diferentes factores siendo el trabajo, el capital, tiempo y costes. La tecnología es muy primordial dentro de toda empresa, porque permite aumentar y agilizar los procesos de tal manera que se logre una productividad en un tiempo inesperado, dentro de esta variable existen algunos factores que permiten que la empresa u organización logre la optimización.

Dentro de la variable productividad se analizaron 3 dimensiones:

- **Recurso humano:** el recurso humano es el conjunto de trabajadores, empleados, que posee la empresa, en un determinado sector, así como una economía en su conjunto. Cualquier persona física que posea una vinculación a una organización, sector o economía, se considera un recurso humano. A su vez, dentro de la administración de empresas, el concepto hace referencia a la gestión que la empresa realiza con sus trabajadores. Desde la contratación hasta el despido, es tarea del departamento de recursos humanos. (Cruz , 2018)

Esta área se encarga de seleccionar, reclutar y capacitar a los empleados formando parte vital de cualquier empresa, trabaja en el desarrollo colectivo y va a la par con los cambios que se presentan y la búsqueda de crecimiento, al mismo tiempo se encarga de proporcionar calidad y propósitos requerido en los procesos independientemente del tamaño de la misma, donde la productividad de los colaboradores es fundamental para el desarrollo económico,

manteniendo el orden de acuerdo las prestaciones de cada trabajador.  
(Bohorquez et al., 2018)

Las personas son consideradas como recurso humano a partir de que aparecen en la empresa como elemento de trabajo, donde utiliza y transforma otros recursos. Dentro de una entidad existen varios tipos de recursos: a la vez se convierten más complejo e importante porque todos los demás exigen obligatoriedad la presencia de este para su procesamiento. El concepto hace referencia a la gestión que la empresa realiza con sus trabajadores. Desde su contratación hasta el despido, del departamento de recurso humano. (Ramírez et al., 2019)

Al momento que se contrata personal nuevo fijarse en que sea la persona adecuada para el puesto adecuado, porque la empresa necesita ser productividad y para lograr aquello debe de contar con el personal necesario.

La persona a contratar tiene que mantener una personalidad optimista y de igual manera la empresa deberá de motivar para que sea altamente productivo. Esta área cumple con algunas funciones y la principal es saber resolver situaciones o conflictos de una manera eficaz y que no perjudique a nadie.

- Eficiencia: La eficiencia se le considera como un fenómeno estudiado en el ámbito económico y referente a la necesidad de conocer con precisión aquellos recursos y factores de la mejor manera posible. (Santiesteban et al., 2020)

- Eficacia: Se refiere a cumplir una meta que se ha establecido en la empresa, independientemente si se ha sido eficiente o no.

De igual manera, los indicadores usados dentro de las dimensiones fueron; para recurso humano, rotación del personal, y participación; para eficiencia, rentabilidad y equidad; para eficacia, tecnología, flexibilidad y confiabilidad.

- Rotación del personal: la rotación del personal es un concepto muy importante en el ámbito empresarial. Se basa de la situación en la que una persona que presta sus servicios llega a la empresa y tras un periodo corto de tiempo se marcha, dentro de las organizaciones hay puestos que sufren esta situación constante debido que las personas que ocupan un lugar dentro de la misma y suelen abandonarlos al poco tiempo, ya sea porque encuentran un trabajo mejor o bien son abandonados o cambiado de puesto. (Estrada, 2018)
- Participación: La participación del trabajo en equipo produce un amplio escenario en las cuales los miembros de una organización cumplen las metas, expectativa y necesidades de un grupo en específico para mejorar el grado de satisfacción del individuo, las tareas realizadas con interés obtienen mejores resultados y la consecución de los objetivos en la empresa, la implicación entre el equipos de trabajo, aumenta la capacidad total de los trabajadores de la empresa además las habilidades personales son esenciales en este tipo de escenario consiguiendo mejores resultados y aumentando la productividad dentro de la del área. (Tapia et al., 2018)

- **Rentabilidad:** Se le llama al beneficio económico que se consigue mediante una actividad comercial, el cual se encuentra inmerso la oferta de bienes y servicios. En la misma se maneja una serie de materiales, recursos humanos y financieros con el fin de obtener una serie de resultados.
- **Equidad:** La equidad es un valor que consiste en dar un trato justo a las personas, es decir tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades.
- **Tecnología:** Es un conjunto de conocimientos y técnicas que se utilizan para poder alcanzar un determinado objetivo, en él se transforma algo ya existente para darle otra función.
- **Flexibilidad:** La flexibilidad se encuentra ligado como un conjunto de medidas que ejercen en los derechos laborales, de manera que se plantee un modelo de conformidad entre los jefes y trabajadores. (Ludeña , 2019)

### *Factores que determinan la productividad*

Dentro de la empresa intervienen varios factores unos son controlables y otros que son difícil de controlar, Según Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017) relacionan algunos factores con la productividad:

1. **Factores Internos:** Son aquellos factores que se encuentra directamente relacionados y que pertenecen a la empresa sin importar si son tangibles e intangibles de tal manera que generan un impacto sea positivo o negativo en la misma, estos permiten determinar si la empresa va progresando. Se encuentran

los siguientes factores: Tecnología, recursos human, Materiales, organización, políticas de la empresa, seguridad laboral, y comunicación

2. *Factores Externos*: Son aquellos elementos que se encuentran en el ambiente o contexto que rodea a la empresa la misma que no tiene ningún control sobre ellos. Entre los factores están: Cambios económicos y demográficos, recursos naturales, competidores, clientes, y proveedores.

Una vez analizado los aspectos que conlleva el marco teórico y los conceptos de las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores, se detalla a continuación el tipo metodología, el enfoque y las técnicas e instrumentos que se utilizó para la investigación.

El tipo de investigación que se utilizó es exploratorio y descriptivo, mediante la aplicación de encuestas y tabulación, teniendo como objetivo describir el clima laboral y la productividad de los trabajadores en los galpones San Vicente y Atahualpa. Se determinó el enfoque mixto cuali-cuantitativo, puesto que se realizó entrevista al jefe quien está a cargo de las dos granjas y una encuesta dirigido a los galponeros.

Para el presente trabajo se utilizó el muestreo por conveniencia no probabilística y no aleatorio, debido por la cercanía y posibilidad de tener acceso a los trabajadores de las granjas de la Comuna San Vicente y la Parroquia Atahualpa. Para la realización de encuesta y entrevista se captó como muestra 11 trabajadores (hombres), que se encuentran entre las edades de 25 y 46 años aproximadamente, de

los cuales están divididos de la siguiente manera 3 en la granja de Atahualpa, 2 en Sv1, 2 en Sv2, 4 en Sv3.

La técnica e instrumento que se utilizó para recolectar información con respecto a la variable clima laboral fue la encuesta, utilizando como medio principal, para lo cual se diseñó un cuestionario el mismo que se aplicó en los galponeros de las granjas de San Vicente Y Atahualpa, mediante la escala de Likert a partir de ese análisis de los resultados obtenidos al momento de aplicar la encuesta y además se utilizó los datos estadísticos para conocer como es el clima laboral dentro de los galpones mencionados.

La técnica e instrumento que se utilizó para medir la variable Productividad fue la entrevista, dirigido al Dr. Eduardo Lescano encargado de las dos granjas San Vicente y Atahualpa. Se diseñó un banco de 14 preguntas que permitió conocer la situación con respecto al comportamiento del talento humano que laboran en las granjas.

Al momento de tener la metodología y el instrumento de la investigación, se procedió analizar los datos obtenidos de la encuesta y la entrevista que se realizó a los trabajadores y al encargado de las granjas San Vicente y Atahualpa.

Según el análisis de la encuesta se puede evidenciar que en su totalidad son hombres quienes laboran en las granjas y cumplen el rol de galponeros, en su mayoría tienen 5 años realizando la actividad de cría y engorde de pavos. En relación al factor MOTIVACIÓN se determina que un 37% de los trabajadores manifiestan que en ocasiones se sienten satisfechos con los trabajos realizados, seguido de un 36% que casi siempre se sienten satisfecho y por último un 27% que nunca se encuentran

satisfechos por el trabajo que hacen, esto se debe a que la anterior persona que estaba a cargo de las granjas no tenía establecido sus objetivos correctamente y desconocía del proceso productivo, por ende a los trabajadores les tocaba acatar órdenes que luego estas perjudicaban a la productividad de los pavos. Por otro lado, el 46% de los colaboradores dicen que casi nunca se preocupan por mantener motivado al personal, esto determina que la satisfacción de los trabajadores no es favorable para el desarrollo de sus actividades. Se preguntó si en los galpones realizan reuniones en la cual se compartan información o se discuta de algún tema, el 46% mencionó que casi nunca se realiza aquello, será porque no tienen estipulado un plan en donde se trate temas importantes y dar a conocer información que permitan desarrollar las actividades de una mejor manera. De igual manera se pudo verificar si los colaboradores reciben la información necesaria para realizar sus actividades, del cual el 37% respondió que en ocasiones si se les brinda la información necesaria, mientras que el 9% casi nunca han recibido alguna comunicación, a lo mejor porque es personal que no tiene mucho tiempo laborando dentro de la empresa.

Con la representación obtenida de los datos estadístico del factor LIDERAZGO se estableció que un 37% de los colaboradores en ocasiones les parecía correcta la forma en que su jefe anterior supervisaba su trabajo mientras que el 9% asegura que casi nunca les pareció adecuada la forma en como les controlaba su trabajo. Con respecto a la valoración del trabajo un 64% mencionaron que en ocasiones su jefe valoraba lo que realizaban en comparación al 9% manifestó que su trabajo siempre ha

sido valorado. Se puede decir que entre los galponeros existe cooperación e integración puesto que el 37% respondió que casi siempre trabajan juntos para poder lograr los objetivos propuestos. En lo que respecta al derecho de ser escuchados el 82% respondieron que en ocasiones el jefe suele atender a los colaboradores para conocer sus opiniones en relación con alguna actividad.

Con la representación obtenida de los datos estadísticos del factor HIGIENE Y SEGURIDAD se determinó que el 55% de los galponeros casi siempre logran trabajar a pesar que exista alguna molestia como ruido, iluminación o algún elemento que afecte su desempeño. También se manifestó un 46% que la granja proporciona los elementos de seguridad, así como contar con los equipos y herramientas necesarias para desarrollar bien sus actividades, mientras que el 27% mencionan que casi nunca se le entrega lo necesario. De la misma forma, el 46% de las personas encuestadas manifestaron que el lugar del aseo personal en ocasiones es el adecuado, se puede decir que se encuentra en buen estado para su utilización. Y por último se analizó si recibían capacitaciones sobre el tema de seguridad, en el cual el 64% respondió que en ocasiones reciben aquellos aprendizajes, sin embargo, esto es muy importante en toda empresa que los trabajadores vayan obteniendo esos conocimientos y de esa manera se pueda prevenir accidentes laborales.

Con base al análisis de la entrevista que se realizó al encargado de las granjas, se determinó que la productividad de los trabajadores se ve afectada por el clima que se presenta dentro de los galpones, mediante este instrumento se pudo constatar que el

jefe que llegó hace poco se encuentra en la capacidad de dirigir a un grupo de personas, tiene la habilidad de resolver cualquier conflicto que se presente, además mantiene una buena comunicación con todos y supervisa cada proceso para que todo marche en orden y no exista ningún inconveniente. Sin embargo, en lo que respecta a la bioseguridad manifestó que la empresa cuenta con ciertas herramientas necesarias, pero los galponeros por realizar con agilidad su trabajo se les olvidan colocar sus mascarillas, las gorras y hasta las botas, pero ya está tratando de solucionar esos percances. Supo expresar que los galponeros si reciben sus respectivas capacitaciones en relación al manejo del ave y pronto los preparará para que realicen necropsias, así mismo realizará programas de iluminación. En cuanto a la motivación, el jefe reconoce el desempeño del trabajador de una u otra manera siempre y cuando se siente comprometido con la empresa.

## **Conclusiones**

- Al realizar esta investigación se determinó que el clima laboral en los galpones de la Comuna San Vicente y Parroquia Atahualpa no es muy bueno, de tal forma en que permita a que los colaboradores puedan desempeñarse en su área de producción, con la llegada del nuevo Jefe todo se está mejorando para que los trabajadores tengan un buen rendimiento y la productividad sea alta.
- Mejorar la productividad no es algo sencillo, ya que se debe de analizar algunos factores de tal forma que se aumente la productividad sin causar algo negativo que afecte a la empresa, el factor recurso humano permite escoger a la persona indicada para el trabajo adecuado y que este rinda de una manera, permitiendo que la empresa obtenga buenos resultados.
- Según los datos estadísticos se pudo evidenciar que un 37% de las personas encuestadas se sienten en ocasiones satisfechos mientras que un 27% de las personas encuestadas nunca se han sentido satisfechos de las actividades que realizan dentro de las granjas.

## **Recomendaciones**

- Mejorar los ambientes de trabajo para que se sientan más cómodos y puedan rendir al tope de sus capacidades, mantener una comunicación ascendente, la cual se refiere a mantener informados a todos los trabajadores mediante informes de desempeños, procedimientos para expresar quejas e inclusive algunas encuestas sencillas que ayuden a conocer las anomalías que se presentan.
- Que la empresa confíe en la capacidad que presentan sus trabajadores dándole la oportunidad de desarrollar sus actividades, también que se le permita la toma de decisiones en tareas que están en su responsabilidad, esto le ayudará a fortalecer sus conocimientos y a saber que es lo correcto que debe de hacer, de esa manera se garantiza una mayor productividad.
- Para mejorar el nivel de satisfacción de los colaboradores es necesario crear una conciencia de la importancia que es mantener a las personas motivadas, ya que de esta manera se sienten parte importante del funcionamiento de una organización y esto deriva aspectos positivos, tales como un sentido de pertenencia, lealtad, compromiso, entre otros.

## Bibliografía

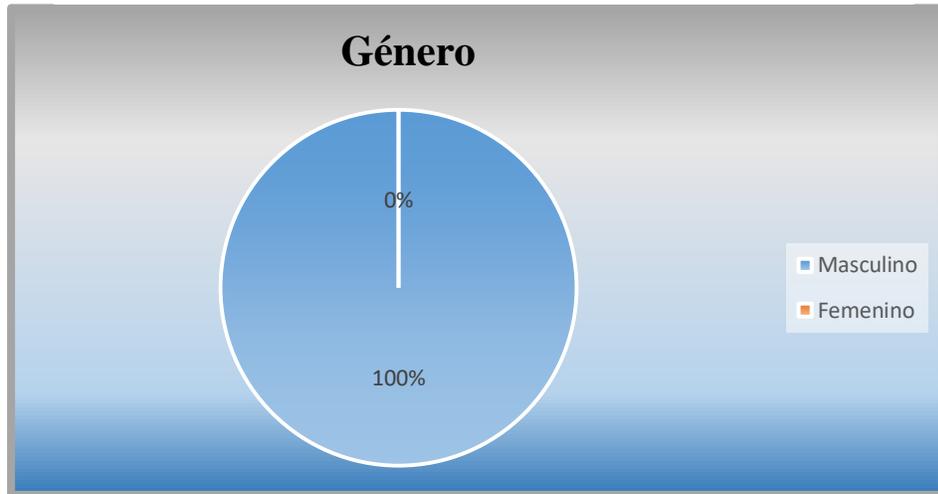
- Ramírez, R., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Citrevista*.
- Santiesteban, E., Fuentes, v., Cardeñosa, L., Lozada, D., & Canteros, H. (2020). Análisis de la rentabilidad económica. Tecnología propuesta para incrementar la eficiencia empresarial. Habana: Universitaria.
- ADEN Business Magazine. (22 de julio de 2021). Obtenido de ¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder?: <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>
- Albán Pérez, G. G., & Aldana Chávez, B. R. (2019). *Liderazgo y clima laboral en la empresa "Cleaning Corp"*. Quito: UCE.
- Alvarado, Á., Hurtado, B., & Yavar, K. (2013). *Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas En la Universidad de Guayaquil*. Guayaquil: (Tesis de titulación).
- Barzola, I., Barzola, V., & Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de la Ciencia*, 917-937. Obtenido de [file:///C:/Users/GINGER/Downloads/Dialnet-FactoresDelClimaLaboralQueInfluyenEnElRendimientoD-6244054%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/GINGER/Downloads/Dialnet-FactoresDelClimaLaboralQueInfluyenEnElRendimientoD-6244054%20(1).pdf)
- Bazurto, J., & Calderón, J. (2019). Elaboración de un reglamento de higiene y seguridad ocupacional basado en la matriz de riesgo para la empresa fabricante de hielo en escama ubicada en el cantón Durán. (*Trabajo de investigación*). Universidad Politécnica Salesiana, Duran.
- Benites, L., Ruiz, M., Juica, P., Ruff, C., Matheu, A., & Inca, M. (2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Métodos cuantitativo para la economía y la empresa*, 208–236.
- Bohorquez, J., Porras, H., Sanchez, O., & Marino, M. (2018). Planificación de recursos humanos a partir de la simulación del proceso de construcción en modelos BIM 5D. *scielo*, 252-267.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.

- Citado por Guerra, L., Laica, K., & Núñez, J. (2020). ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR AGRÍCOLA. CASO DE ESTUDIO: PRODUCTORA DE BRÓCOLI “PONCE PONCE & MERLO CÍA.”, PROVINCIA DE COTOPAXI, ECUADOR. *UTC Prospectivas. Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 76-87.
- Cruz , J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*.
- Estrada, R. (2018). El costo de la rotación de personal. *Deloitte*, 30-34.
- Feria, M., & Benites, R. (2019). Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019. (*Bachiller en Administrarción*). Universidad César Vallejo, Piura.
- Fontalvo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60.
- García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2017). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
- Gutiérrez, J. (2015). El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC 2014. (*Licenciado en Administración*). Universidad Nacional de TRUJILLO, Perú.
- Jaramillo , J. (2018). Tendencias laborales en materia de calidad de vida en el trabajo y su relación con la productividad laboral. (*Tesis de graduación*). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Loor , B., Delgado , J., Melendez , J., Dumagualla , A., & Ramirez , G. (2019). Programa de capacitación empresarial para el sector informal. *Espacios*.
- Ludeña , L. (2019). Flexibilidad de la jornada laboral para aumentar la productividad, Lima 2016-2018. *Asociación de Docentes de la USMP*, 363-389.
- Massiris, M., Delrieux, C., & Fernández , J. (2018). Detección de equipos de protección personal mediante red neuronal convolucional YOLO. (*Trabajo de investigación*). Universidade Da Caruña, Caruña .

- Montalvo , T., De la Hoz, E., & Morelos , J. (2018). La productividad y sus factores . *Dialnet*, 47-60.
- Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones Del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Saravia , K., Benavides , L., & Christian , E. (2020). Aplicación de las normas de higiene y seguridad para la mejora del desempeño laboral en la empresa Puros de Estelí Nicaragua en la ciudad de Estelí, primer semestre del año 2020. (*Tesis de diploma*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí.
- Tapia , A., Gavilánes , M., Jácome, S., & Balseca, J. (2018). La responsabilidad social empresarial. *Dianet*, 68-89.
- trejo , E. (27 de mayo de 2017). *issuu*. Obtenido de *issuu*: [https://issuu.com/bibliotecapedagogica/docs/la\\_capacitaci\\_\\_n\\_como\\_herramienta\\_d/154](https://issuu.com/bibliotecapedagogica/docs/la_capacitaci__n_como_herramienta_d/154)

## RESULTADOS EN GRÁFICOS

*Ilustración 1 - Género*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

*Ilustración 2 - Periodo de tiempo en la empresa*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

*Ilustración 3 - Satisfacción*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

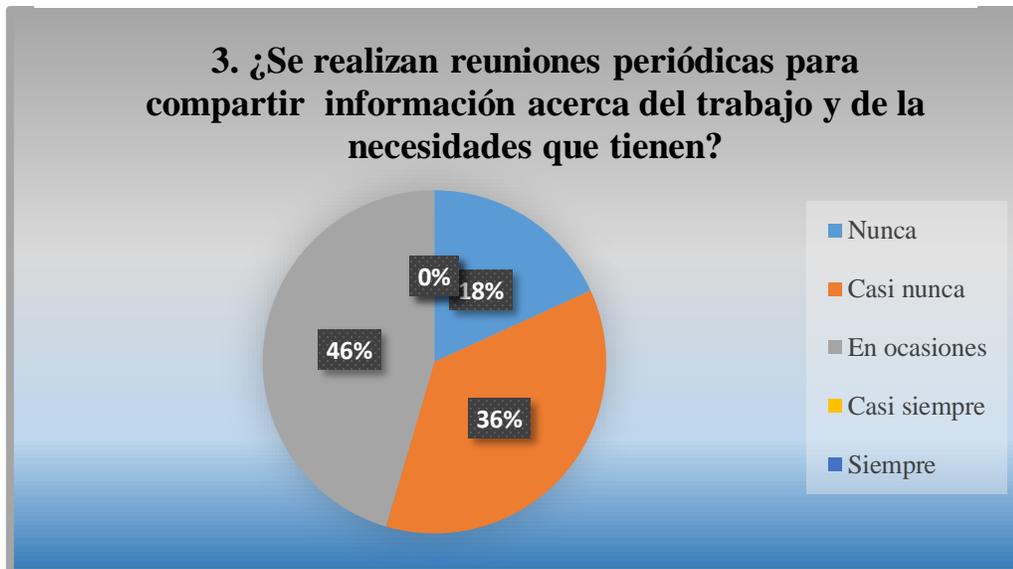
*Ilustración 4 - Motivación*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

Ilustración 5 - Reuniones periódicas



Fuente: Ginger Elizabeth Vera Piguave

Elaborado por: Ginger Elizabeth Vera Piguave

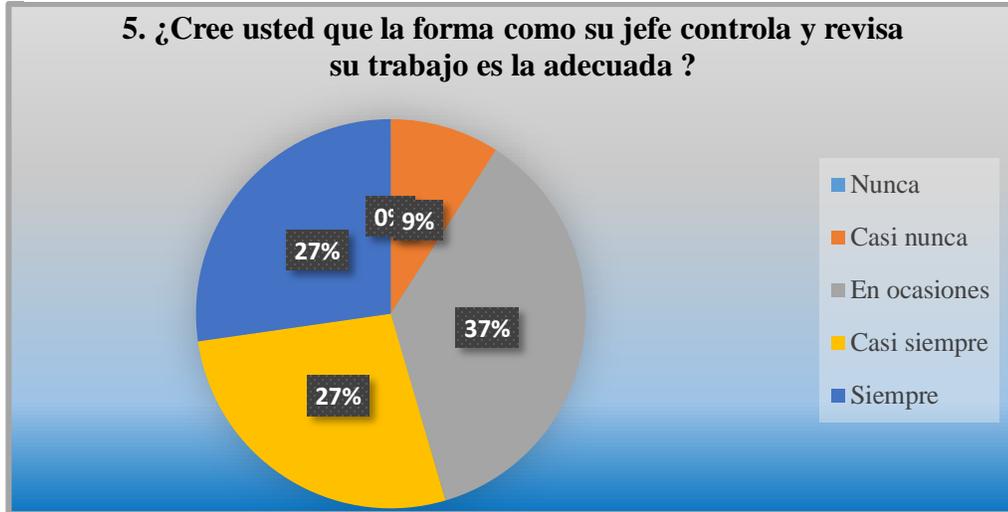
Ilustración 6 - Información adicional sobre el trabajo a realizar



Fuente: Ginger Elizabeth Vera Piguave

Elaborado por: Ginger Elizabeth Vera Piguave

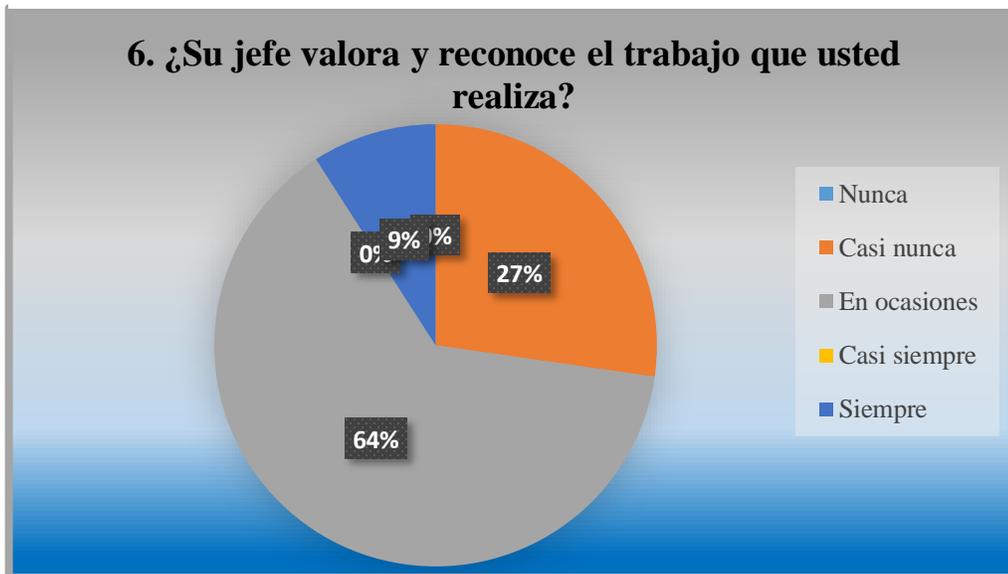
Ilustración 7 - Forma correcta de dirigir



Fuente: Ginger Elizabeth Vera Piguave

Elaborado por: Ginger Elizabeth Vera Piguave

Ilustración 8 - Valoración del trabajo



Fuente: Ginger Elizabeth Vera Piguave

Elaborado por: Ginger Elizabeth Vera Piguave

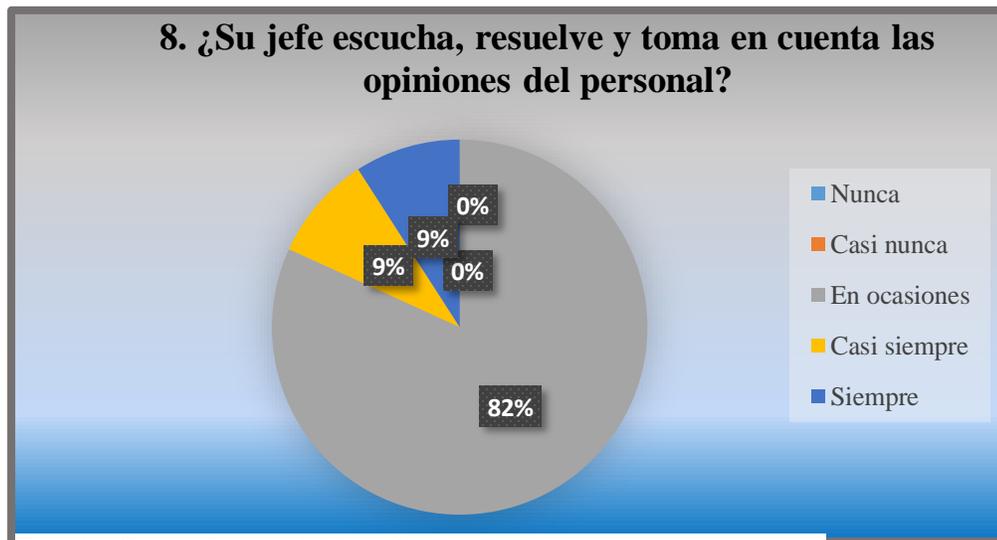
*Ilustración 9 - Cooperación e integración*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

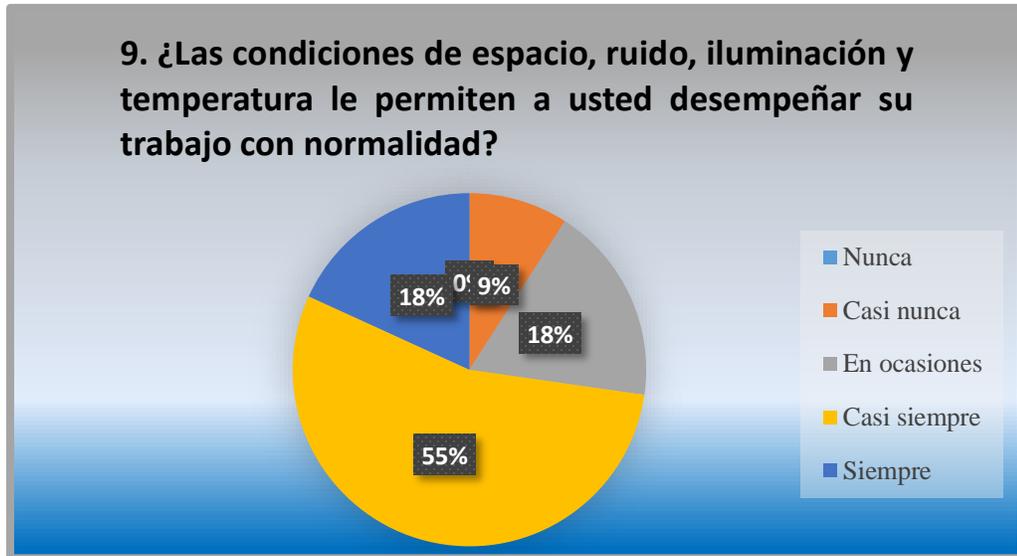
*Ilustración 10 – Escuchan sus opiniones*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

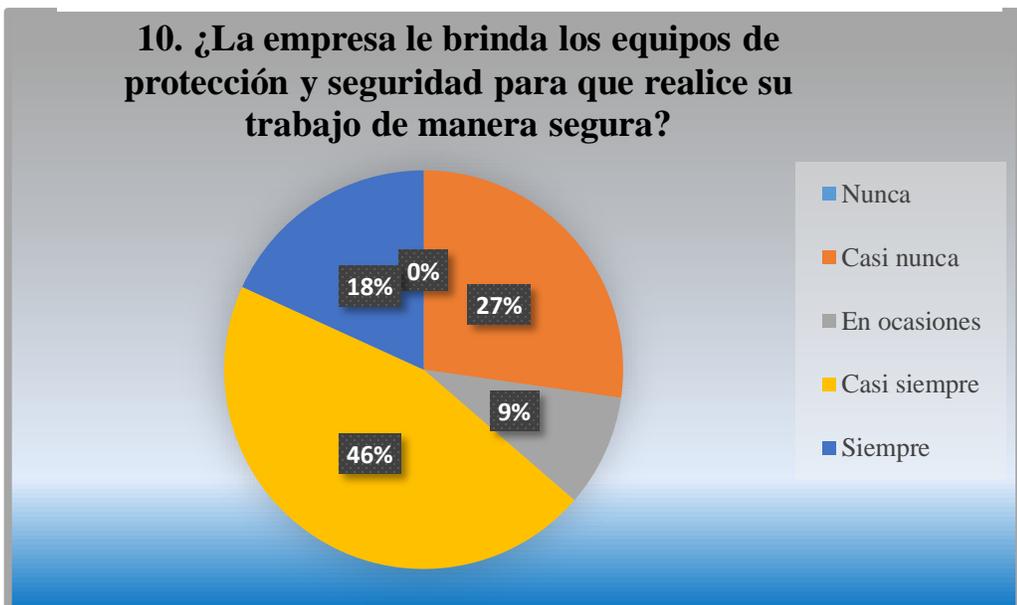
*Ilustración 11 - Condiciones de espacio*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

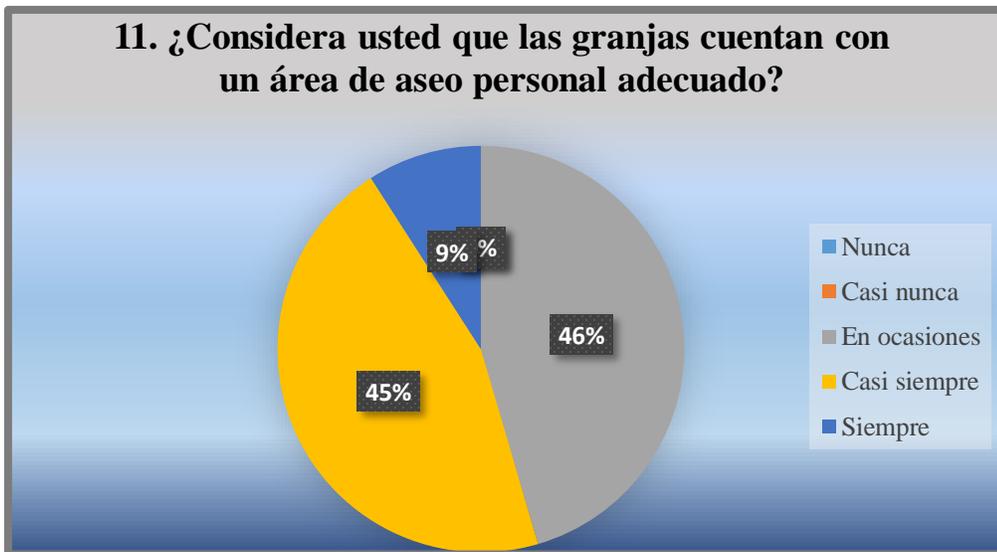
*Ilustración 12 - Equipos de protección*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

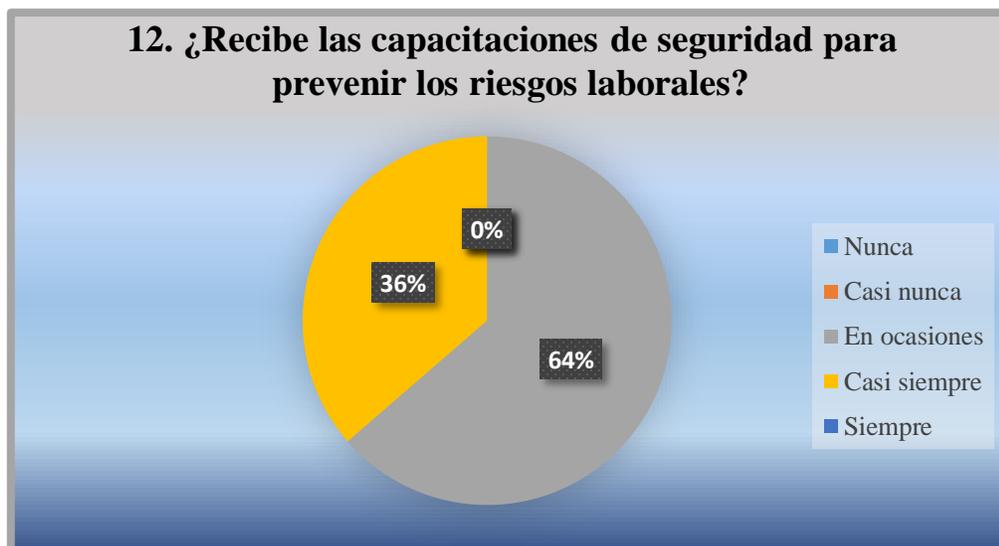
*Ilustración 13 - área de aseo personal*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

*Ilustración 14 - Capacitaciones sobre seguridad laboral*



**Fuente:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave

*imagen 1- Entrevista Al Encargado De Las Granjas  
San Vicente Y Atahualpa*



*imagen 2- Alimentación a los pavos*



# ANEXOS

**Anexo 1 Instrumento para medir la variable Clima Laboral**

Con el fin de mejorar el clima y la productividad dentro de las granjas de la empresa Avícola Fernández.

**INDICACIONES**

1. Responda el cuestionario de forma individual
2. Responda de manera honesta, puesto que se quiere obtener resultados reales.

**ASPECTOS GENERALES**

**Género:**  Masculino  Femenino

**Experiencia en el área de trabajo**

1 Año  2 Años  3 Años  4 Años  5 Años o más

<b>Motivación</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>En ocasiones</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
¿Cree usted que se siente satisfecho con el trabajo que realiza?					
¿La empresa se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?					
¿Se realizan reuniones periódicas para compartir información acerca del trabajo y de la necesidades que tienen?					
¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo?					
<b>Liderazgo</b>					

¿Cree usted que la forma como su jefe controla y revisa su trabajo es la adecuada ?					
¿Su jefe valora y reconoce el trabajo que usted realiza?					
¿Existe cooperación e integración entre los trabajadores?					
¿Su jefe escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones del personal?					
<b>Higiene y seguridad</b>					
¿Las condiciones de espacio, ruido, iluminación y temperatura le permiten a usted desempeñar su trabajo con normalidad?					
¿La empresa le brinda los equipos de protección y seguridad para que realice su trabajo de manera segura ?					
¿Considera usted que el lugar del aseo se encuentra en condiciones de utilizarlos?					
¿Recibe las capacitaciones de seguridad para prevenir los riesgos laborales?					

***Anexo 2 Entrevista para medir la variable Productividad***

1. ¿Cuál es la función principal que desempeña en la empresa?
2. ¿Cuántos trabajadores están a su cargo?
3. Normalmente ¿Cómo supervisa el trabajo de sus colaboradores?
4. ¿Cuándo se presenta alguna situación no adecuada o algún problema como lo resuelve?
5. ¿Considera que existe una buena comunicación entre usted y sus colaboradores?
6. ¿Cuentan con todas las medidas de Bioseguridad para proteger a los colaboradores?
7. ¿Qué tipo de capacitaciones reciben los colaboradores?
8. ¿La empresa reconoce el desempeño de sus colaboradores?
9. ¿Cree usted que la tecnología permite optimizar los procesos de la empresa?
10. Si tuviera que establecer una medida que lograría una optimización del rendimiento de los trabajadores, cuál sería?

**Anexo 3 Matriz de Consistencia**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
Clima laboral	El clima laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanente de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influye sobre su conducta y su desempeño organizacional ” (Albán Pérez & Aldana Chávez, 2019)	Motivación	Incentivos Ambiente laboral Comunicación	<b>Técnica</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Hoja de encuesta para medir la variable 1.
Productividad	La productividad es el valor agregado por el empleado y los elementos que explica el crecimiento de la economía, los factores que influye están integrados de forma permisiva con indicadores internos o propios que son justamente lo que se encuentra dentro de la empresa, y externo o ajenos son aquellos que no pueden ser controlados por la organización tales como ambiente, competencia, etc. (Benites et al., 2020)	Liderazgo	Equipo de trabajo Estilo de liderazgo	
		Higiene y seguridad	Capacitación Equipo de protección	
		Recurso Humano	Rotación del personal Participación	
		Eficiencia	Rentabilidad Equidad	<b>Técnica</b> Entrevista <b>Instrumento</b> Cuestionario para medir la variable 2.
		Eficacia	Tecnología Flexibilidad	

**Elaborado por:** Ginger Elizabeth Vera Piguave