



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TÍTULO:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA
COMERCIAL NOVICOMPU DEL CANTÓN LA LIBERTAD AÑO 2021**

AUTOR:

María Carmen Miranda Quimis

LA LIBERTAD, ECUADOR

SEPTIEMBRE -2022



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA
COMERCIAL NOVICOMPU DEL CANTÓN LA LIBERTAD AÑO 2021”**

AUTORA:
María Carmen Miranda Quimis

TUTOR:
Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, Msc.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad, año 2021, tomando en cuenta que los trabajadores son un factor principal dentro de las organizaciones y que es importante mantenerlos en un ambiente laboral agradable para que logren un excelente desarrollo laboral. La metodología que se empleó en el estudio es de tipo descriptiva, con un enfoque cualitativo y cuantitativo bajo un método inductivo, deductivo y analítico. Además, se aplicó técnicas de recolección de información como es la encuesta que fue dirigida a los trabajadores y entrevista que se realizó a la administradora de la casa comercial NOVICOMPU. Entre los resultados obtenidos se puede indicar que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores y esto se ve reflejado en el rendimiento laboral de cada uno de ellos, de igual manera se recomienda fortalecer los factores como es el trabajo en equipo, la comunicación entre los compañeros, las capacitaciones y aplicar la evaluación del desempeño más seguido a los trabajadores, para finalizar se presentó la propuesta de estrategias para el mejoramiento del clima organizacional de la empresa.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Trabajo en Equipo.



**“ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK PERFORMANCE IN THE
NOVI COMPU COMMERCIAL HOUSE OF THE CANTON LA
LIBERTAD YEAR 2021”**

**AUTHOR:
María Carmen Miranda Quimis**

**TUTOR:
Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, Msc.**

Abstract

The objective of this research work is to analyze the organizational climate and work performance of the workers of the NOVICOMPU commercial house located in the La Libertad canton, year 2021, taking into account that the workers are a main factor within the organizations and that it is important to keep them in a pleasant work environment so that they can achieve excellent job development. The methodology used in the study is descriptive, with a qualitative and quantitative approach under an inductive, deductive and analytical method. In addition, information collection techniques were applied, such as the survey that was directed to the workers and the interview that was carried out with the administrator of the NOVICOMPU commercial house. Among the results obtained, it can be indicated that the organizational climate influences the work performance of the workers and this is reflected in the work performance of each one of them, in the same way it is recommended to strengthen the factors such as teamwork, communication between colleagues, training and applying the performance evaluation more often to the workers, to conclude, the proposal of strategies for the improvement of the organizational climate of the company was presented.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Teamwork.

APROBACION DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad Profesor Tutor del trabajo de titulación de “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVICOMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021” elaborado por la Srta. María Carmen Miranda Quimis, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de LICECIADA EN ADMINSITRACION DE EMPRESAS, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



**Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, Msc.
PROFESOR TUTOR**

AUTORIA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación con el Título de **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVICOMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021”** constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo María Carmen Miranda Quimis con cedula de identidad 2450101726 declaro que la investigación es absolutamente original, autentica 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.

Atentamente



María Carmen Miranda Quimis
C.C: 2450101726

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por permitir seguir aquí con vida y poder compartir grandes experiencias en esta tierra, de igual manera a mi mamá quien me dio las fuerzas que necesité en el momento adecuado, a mi familia por ser mi pilar fundamental y por ser quienes me han permitido seguir con mis estudios creyendo en mis capacidades como ser humano y profesional. Agradezco a cada uno de mis docentes por los conocimientos brindados, a mi tutor el Ing. Jairo Cedeño quien más que en un docente se convirtió en mi amigo, por su apoyo incondicional que me brindo, de igual forma agradezco a la Casa Comercial NOVICOMOU quien me brindó el apoyo necesario para realizar el trabajo investigativo, de igual forma a todas aquellas personas que aportaron con información, experiencia y recomendaciones en cada una de las etapas del desarrollo de esta tesis. A la Universidad Estatal Península de Santa Elena porque me ha proporcionado las herramientas necesarias para cumplir con una meta más en mi vida.

María Carmen Miranda Quimis.

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo está dedicado a DIOS por la fortaleza que supo brindarme en cada momento, y por no dejarme desmayar en cada una de las etapas que se suscitaron, para poder tener este producto final. A mi pequeño hijo Jeremías quien es mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración, y me impulsa a seguir conquistando cada una de mis metas. A mi esposo que ha estado apoyando en todo momento en mi carrera estudiantil.

A mi señora madre quien con su esfuerzo y dedicación ha sabido brindarme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida. A la memoria de Mi Papa que, aunque ya no se encuentre conmigo, sé que estaría orgulloso de este logro.

A todos mis familiares, que me inculcaron fuerza y sabiduría para el logro de mis objetivos propuestos.

María Carmen Miranda Quimis.

TRIBUNAL DE SUSTENTACION



.....
Lic. José X. Tomalá Uribe, Msc.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACION DE EMPRESAS



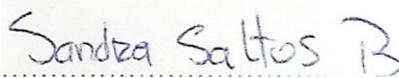
.....
Ing. Carola Alejandro Lindao.
PROFESOR ESPECIALISTA



.....
Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, Msc.
PROFESOR TUTOR



.....
Ing. Sabina Villón Perero, Mgs.
PROFESORA GUÍA DE LA UIC



.....
Lic. Sandra Saltos Burgos
SECRETARIA

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	7
MARCO TEÓRICO	7
1.1 Antecedentes	7
1.2 Bases Teóricas	14
1.2.1 Clima Organizacional	14
1.2.1.1 Condiciones Laborales	15
1.2.1.1.1 Bienestar Laboral	17
1.2.1.1.2 Satisfacción Laboral	18
1.2.1.2 Ambiente de trabajo	18
1.2.1.2.1 Comunicación	20
1.2.1.2.2 Trabajo en equipo	20
1.2.2 Desempeño laboral	21
1.2.2.1 Motivación Laboral	22
1.2.2.1.1 Capacitación	23
1.2.2.1.2 Reconocimientos	24
1.2.2.2 Rendimiento Laboral	25
1.2.2.2.1 Habilidades	26
1.2.2.2.2 Evaluación del desempeño	27
1.3.2 Fundamentos Legales.	29
CAPITULO II	35
METODOLOGÍA	35
2.1 Tipos de Investigación	35
2.2 Métodos de investigación	36
2.3 Población y Muestra	37
2.3.1. Población	37
2.3.2. Muestra	37
2.4 Diseño de recolección de datos	38
CAPÍTULO III	40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
3.1. Análisis de la entrevista	40

3.2	Análisis de encuesta aplicada a los trabajadores de la casa comercial	
	NOVICOMPU	43
3.3	Discusión	53
3.4	Propuesta	54
	3.4.1 Nombre da la Propuesta	54
	3.4.2 Introducción	54
	3.4.3 Objetivo General	55
	3.4.4 Objetivos Específicos	55
	3.4.5 Descripción de la propuesta	56
	3.4.5.1Fomentar el Trabajo en Equipo	57
	3.4.5.2Mejorar la Comunicación entre los trabajadores	58
	3.4.5.3Capacitación a los trabajadores	59
	3.4.5.4Evaluación del desempeño al personal	60
	3.4.6 Estrategias de mejoramiento	61
	CONCLUSIONES	62
	RECOMENDACIONES	63
	REFERENCIAS	64
	APÉNDICE	67

Índice de Tablas

<i>Tabla 1.- Personal de la casa comercial NOVICOMPU</i>	37
<i>Tabla 2.- Administradora y Trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU</i>	38
<i>Tabla 3.- Clima Organizacional y relación en el Desempeño Laboral</i>	43
<i>Tabla 4.- Clima Organizacional en su empresa</i>	44
<i>Tabla 5.- Comunicación entre los trabajadores</i>	45
<i>Tabla 6.- Toma de decisiones</i>	46
<i>Tabla 7.-Incentivos</i>	47
<i>Tabla 8.- Ambiente laboral como estímulo de productividad</i>	48
<i>Tabla 9.-Condiciones de Trabajo</i>	49
<i>Tabla 10.-Capacitación</i>	50
<i>Tabla 11.-Evaluación del desempeño</i>	51
<i>Tabla 12.-Habilidades</i>	52
<i>Tabla 13.- Fomentar el Trabajo en Equipo</i>	57
<i>Tabla 14.- Mejorar la Comunicación entre los trabajadores</i>	58
<i>Tabla 15.- Capacitación a los trabajadores</i>	59
<i>Tabla 16.- Evaluación del desempeño al personal</i>	60
<i>Tabla 17.- Estrategias</i>	61

Índice de Figuras

<i>Figura 1.- Clima Organizacional y relacion en el Desempeño Laboral</i>	<i>43</i>
<i>Figura 2.- Clima Organizacional en su empresa</i>	<i>44</i>
<i>Figura 3.- Comunicación entre los trabajadores</i>	<i>45</i>
<i>Figura 4.- Toma de decisiones.....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 5.-Incentivos.....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 6.- Ambiente laboral como estímulo de productividad.....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 7.- Condiciones de Trabajo.....</i>	<i>49</i>
<i>Figura 8.-Capacitación.....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 9.- Evaluación del desempeño</i>	<i>51</i>
<i>Figura 10.- Habilidades.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura11.- Entrevista a Administradora de NOVICOMPU</i>	<i>74</i>
<i>Figura 12.- Encuesta aplicada a los trabajadores.</i>	<i>75</i>

Índice de Apéndice

<i>Apéndice 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA</i>	<i>67</i>
<i>Apéndice 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN-Variable Independiente.....</i>	<i>68</i>
<i>Apéndice 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN-Variable Dependiente.....</i>	<i>69</i>
<i>Apéndice 4. Formulario de Entrevista</i>	<i>70</i>
<i>Apéndice 6. Fotografías.....</i>	<i>74</i>
<i>Apéndice 7. Cronograma de actividades</i>	<i>76</i>
<i>Apéndice 8. Carta Aval.....</i>	<i>77</i>
<i>Apéndice 9. Certificado de Validación de Instrumentos.....</i>	<i>78</i>
<i>Apéndice 10. Certificada Urkund</i>	<i>79</i>

INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, el clima organizacional en las compañías se enfrenta a cambios tanto políticos, tecnológicos, sociales y culturales estos cambios afectan el ámbito laboral lo cual influye en que los trabajadores cambien su conducta o accionar, cuando existe desmotivación al personal, ausencia de liderazgo, inestabilidad laboral, deficiente comunicación, hace que los empleados se sientan insatisfechos en su lugar de trabajo, repercutiendo en un deficiente desarrollo laboral al tener bajo deber con la compañía o institución.

Por otro lado, en Latinoamérica en un trabajo de investigación hecho sobre los componentes determinantes del clima organizacional en las compañías de Latinoamérica, se establece que esta información y examen contenidos en el estudio fueron generados desde los resultados de las evaluaciones de clima organizacional llevadas a cabo por medio de una evaluación virtual. Un clima organizacional donde los trabajadores se sientan prácticos con deseos de trabajar, en el que permanezca una relación armoniosa entre jefe e inferiores es aconsejable, sí se quiere hacer mejor la obtención eficaz de misiones y objetivos.

En Ecuador, el clima organizacional puede perjudicar a instituciones públicas y privadas, donde la Administración de Talento Humano es la encargada de hacer la evaluación de desarrollo trimestral o además anualmente en los trabajadores. Hay un estudio llevado a cabo en la localidad de Guayaquil, estos determinan que el correcto desempeño de las organizaciones actualmente hay que bastante a la seguridad emocional interna que tiene el colaborador, se cree que para tener un personal que desarrolle sus capacidades, entendimientos comprados y vivencia laboral se tienen que detallar bases firmes creando un sentido de fidelidad y deber de parte de este.

El clima organizacional es un tema de enorme consideración actualmente para todas las compañías, las cuales buscan un continuo mejoramiento de su ámbito de trabajo para de esta forma incrementar la eficacia sin perder de vista el recurso humano. El desarrollo es el esfuerzo que un individuo ubica en la costumbre de sus capacidades, oportunidades físicas o mentales consiguiendo un desempeño profesional, los empleados son el medio primordial para desarrollar la eficacia y el triunfo de una empresa, es por esto que actualmente las compañías buscan hacer mejor el desarrollo de sus empleados por medio de continuos programas de capacitación y avance, para mejorar sus elementos humanos y hacer virtudes competitivas. Es sustancial poner énfasis que el clima organizacional tiene relación directa con el ámbito de trabajo propio de la organización, mismo que tiene predominación directa en la conducta y el accionar de los ayudantes, por eso mismo el tiempo organizacional es el reflejo de la civilización organizacional.

Actualmente en nuestra provincia de Santa Elena las compañías buscan seguir estando en el mercado de trabajo cumpliendo con las exigencias que la rivalidad demanda, por otro lado, el abandono de parte de la dirección de estas hacia componentes determinantes que afecten su seguridad puede entorpecer en su triunfo y eficacia. Este trabajo examina el “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVI COMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021”, tomando presente que el confort emocional del colaborador va a ser aspecto clave para conseguir un óptimo desarrollo que beneficie a las dos partes. Por lo expuesto para el planteo del inconveniente se puede nombrar que actualmente es considerado el clima organizacional como un aspecto sustancial dentro de las entidades, ya que un empleado que se desenvuelve en un espacio con las condiciones primordiales puede hacer un trabajo de forma eficaz y eficiente, con una seguridad

laboral y con un prominente nivel de razón, estos componentes positivos se ven reflejado al buen trato de los amos administrativos y operativos, las relaciones con los usuarios, el espacio físico en donde lleva a cabo el trabajo, salarios y compensaciones.

En la Provincia de Santa Elena para muchas compañías es primordial realizar todas esas pautas para ofrecer lugar a que, en sus organizaciones, más allá del increíble trabajo permanezca armonía. En las compañías se puede observar cómo manejan esta clase de temas encaminados a lograr altos escenarios de eficacia y efectividad organizacional ya que ejerce una predominación directa con el desarrollo laboral que se ve reflejado en la organización.

Por tal razón se cree que el clima organizacional desfavorable se torna al instante de abandono al personal y al ámbito donde trabaja, es sustancial limitar que hacer mejor el tiempo necesita de mucha inversión, teniendo en cuenta que las compañías no están dispuestas a invertir en un ámbito laboral correspondiente.

El presente trabajo sitúa su investigación en el análisis del clima organizacional y desempeño laboral en la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el Cantón La Libertad se busca en el desarrollo de este proyecto detallar de qué manera fortalece el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de esta organización, objetivo de detallar los parámetros que logren hacer mejor la eficacia laboral dentro de la organización, de esta manera se plantea la **formulación del problema** que manifiesta lo siguiente:

¿De qué manera contribuye el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad, año 2021?

Por lo anterior expuesto, se **sistematiza el problema** con el fin de dar orden a los objetivos específicos:

- ¿Qué factores influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU del cantón La Libertad año 2021?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU del cantón La Libertad año 2021?
- ¿De qué forma los resultados de la investigación servirán de aporte para la implementación del plan de mejoras que fortalezca el desempeño organizacional en la casa comercial NOVICOMPU del cantón La Libertad año 2021?

Objetivo General:

Analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad, año 2021.

Objetivo Específico:

- Identificar los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad año 2021.
- Examinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad año 2021.
- Proponer estrategias que contribuyan para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad año 2021.

La presente investigación tiene como **justificación** realizar este tipo de trabajo tomando en consideración variables claves que son: la variable independiente (el clima organizacional) y la dependiente que es el (desempeño laboral de los trabajadores), en este sentido el trabajo se justifica gracias, al limitado análisis investigativo que posee la institución en este tipo de tema, es decir que en nuestra búsqueda se ha podido indagar que es poca la demanda de trabajos que se enfoca a nuestro tema de interés, por ende se pretende abarcar de manera general y contribuir con el desempeño laboral adecuado de los colaboradores de la institución.

El estudio de esta investigación tiene bastantes aportes, basado en esto se puede manifestar que está creada con el objetivo de hacer mejor el ámbito laboral, de tal forma que los empleados se sientan motivados al instante de ofrecer su servicio a los usuarios, provocando una aceptable atmósfera laboral y buen trato a los usuarios, siendo ésta importante para conseguir un alto desempeño individual y colectivo en un grupo de trabajo humano.

En las entidades donde existe la atención directa con los usuarios es de esencial consideración el tiempo laboral, ya que facilita lograr nuevos y superiores logros e aumentar el agrado de los usuarios, además, los propios trabajadores de la compañía con el servicio que se ofrece obligan a contar procesos que permitan detectar todo lo que influye de manera efectiva o negativa, sobre el desempeño de la gente en el trabajo.

En relación a los beneficiarios en esta clase de exploración van a ser, los ayudantes de la institución, desde el líder hasta los trabajadores, que laboran en la casa comercial NOVICOMPU de esta forma los individuos generalmente del Cantón, esto va a ayudar a tener un mejor desarrollo en sus funcionalidades, y van a poder ofrecer un servicio

de una forma eficaz, debido al conocimiento que el trabajador tiene en su cargo predeterminado

Entonces por lo antes expuesto, el presente trabajo tiene como fin pensar sobre la consideración del clima organizacional en la administración del cambio para el avance de la organización, el cual tiene un enfoque económico y social positivo para la compañía, puesto que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando superiores resultados financieros para la compañía.

Por otro lado, esta exploración tiene un enfoque descriptivo, que radica en detectar, detallar y detallar las propiedades el fortalecimiento que hay entre las cambiantes clima organizacional y desempeño laboral, por medio de un diagnóstico de adentro, para comprender la circunstancia real de la casa comercial NOVICOMPU.

De igual modo, se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo basado en la exploración que se quiere hacer y la información que se quiere anunciar, de la misma forma se aplicaron técnicas e instrumentos de recolección de datos, las mismas que idea a defender “El clima organizacional fortalece en el desempeño de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU”

El presente trabajo se compone de tres capítulos, el **Capítulo I** señala el fundamento teórico, la revisión de antecedentes, las bases teóricas de cada variable, dimensiones e indicadores y también fundamentación legal vigente, el **Capítulo II** especifica los materiales y procedimientos usados, el diseño de la investigación; además la gente y el muestreo usado, además tiene dentro los instrumentos y técnicas usados para la recolección de datos, y el **Capítulo III** consta los resultados de la investigación obtenidos, la iniciativa del plan de mejoras que ayudara a fortalecer el desempeño laboral de los empleados.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Teniendo en cuenta el estudio de Eliana Elizabeth Albán Velasteguí en su trabajo de proposición llamado **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE BAÑOS DE AGUA SANTA EN EL ÁREA DE OBRAS PUBLICAS AÑO 2020”** El tiempo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños De Agua Santa, crea un grupo de dificultad que perjudica el nivel de desempeño en las funcionalidades y produce malestar entre sus ayudantes. en la el Gobierno Autónomo Descentralizado De Baños de Agua Santa no hay reglas de reconocimiento y razón, se presume que el plantel está insatisfecho al no hacer eficientemente sus ocupaciones, dado que se muestran barias barreras que previenen tener una comunicación directa el tiempo organizacional requiere tener un óptimo ámbito donde el plantel se sienta con la capacidad de solucionar sus inconvenientes y desarrollar sus ocupaciones del día a día que son primordiales para conseguir un índice correcto de eficacia .

El Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa descuida el Clima Organizacional y Desarrollo Laboral de sus ayudantes se va a ver afectado en la apariencia negativa de la Institución sino además en las trabajos del día a día que dan vida como organización entre estas la primordial consecuencia es que no existirá sinergia entre gobernantes la cual es muy importante cuando se labora en grupos de trabajo dado que cada funcionario cumple una tarea considerable dentro de la Institución, por este motivo se expone la siguiente interrogante ¿El clima

organizacional influye en el desarrollo laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado De Baños De Agua Santa en el sector de proyectos públicas?

Esta exploración tiene como propósito primordial Saber cómo influye el tiempo organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores del GADBAS.

La metodología se llevó a cabo por medio de una exploración bibliográfica y de campo; La exploración bibliográfica se llevó a cabo para conseguir más grande información y poder sustentar el tema acudiendo a fuentes escritas de exploración tales como: portales, páginas de internet, documentales y artículos investigadores que permitió sustentar la exploración iniciativa. La exploración de campo se llevó a cabo en el sitio de los hechos, en el Gobierno Autónomo Descentralizado De Baños De Agua Santa en el sector de proyectos públicas, ósea como exploración establece el archivo directo con la gente va a ser un elemento de estudio lo cual se aplicó un cuestionario a los trabajadores, el cuestionario se evaluó los escenarios de clima organizacional que muestra el departamento de proyectos públicas.

El enfoque que se dio fue: Enfoque Cualitativo. La presente exploración tuvo un enfoque predominante cualitativo, dado que los datos guardados por medio de la navegación de campo y la revisión de documentos fueron expuestos a navegación y contextualización desde una perspectiva interpretativa crítico.

Enfoque Cuantitativo Este enfoque tiene un examen cuantitativo dado que aplica técnicas de evaluación y valoración, busca interpretación de hechos sociales desde una visión global por medio de la comprobación de la conjetura, para hacer más simple el desarrollo de capacitación.

Llegando a la conclusión que el tiempo organizacional busca el mejoramiento del ámbito de su organización, para de esta forma lograr un incremento de eficacia, sin perder de vista el recurso humano, brindándoles agrado para que los ayudantes tengan un deber con la institución.

Además, por medio de los resultados que se consiguieron por la exploración realizada en el GADBAS llegamos a deducir que dentro de la organización el tiempo que se transporta a cabo es desequilibrado al instante de trabajar bajo presión perjudicando de manera directa a la comunicación entre camaradas dado que el tiempo se pone tenso influyendo de manera directa con el desarrollo laboral en el instante de hacer las ocupaciones del puesto.

Para terminar esta exploración se reflejó que el tiempo organizacional que se maneja dentro de una organización influye radicalmente en el desarrollo laboral de todos sus ayudantes, dado que el triunfo de una compañía es dependiente del nivel de agrado y deber que el trabajador sienta por la compañía.

A través de la exploración realizada por la autora Cinthya Gabriela Moranch Pardo llamada **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA COMERCIALIZADORA ECUATORIANA DE CALZADO COMECSA S.A. DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2019.”** El presente trabajo coloca su exploración en el examen del clima organizacional en Comercializadora Ecuatoriana de Zapato COMECSA S.A, y su incidencia en el desarrollo laboral de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa; comprender la percepción del cliente de adentro, apoyará la conjetura que aquí se expone sobre su enorme predominación en el ejercicio, así se otorga a comprender la formulación del inconveniente científico.

¿Cómo influye el tiempo organizacional en el desarrollo laboral del personal de la Comercializadora Ecuatoriana de Zapato COMECSA del cantón La Independencia, provincia de Santa Elena, año 2018?

Se puede manifestar que el propósito de esta exploración es saber la incidencia del clima organizacional en el desarrollo laboral de los trabajadores por medio de la aplicación de técnicas de recolección de información, empleando un diagnóstico de adentro en la Comercializadora Ecuatoriana de Zapato COMECSA S.A., para la preparación de un plan de mejoramiento del clima organizacional.

El presente trabajo de exploración fue de carácter descriptivo correlacional ya que así se permitió saber las causas del inconveniente y cuál es el trámite correspondiente para realizar, además es un tipo de exploración mezclada, donde se expone las cambiantes de la exploración teniendo en cuenta un enfoque cualitativo y cuantitativo, se muestra un marco teórico, el mismo que va a proporcionar ayuda a saber, conocer y comprobar los hechos de la verdad.

Es un enfoque cualitativo porque se encontró información a partir de los datos generados y de la información obtenida de fuentes internas, es decir ahondar en la investigación que se centra en un fenómeno social basado específicamente en el desempeño laboral de los empleadores de la Comercializadora Ecuatoriana de Calzado COMECSA S.A., con la finalidad de describir los factores influyentes del mismo, por ello se aplica una entrevista a la jefa de talento humano. En el enfoque cuantitativo de la investigación se realizó un análisis estadístico de la información recabada, necesaria para el trabajo, ya que nos permitió conocer la realidad que nos proporcionaron tanto el personal administrativo y como el de ventas, se aplicaron encuestas al personal de

la empresa, obteniendo resultados de fuentes primarias para conocer el grado de satisfacción por parte del personal.

Los métodos aplicados fueron método inductivo Para la aplicación de este método se efectuó un estudio de los elementos de las variables del clima organizacional y el desempeño laboral de la Comercializadora Ecuatoriana de Calzado COMECSA S.A. por tanto se obtuvo información general por medio de la aplicación de instrumentos de recolección de datos. Método deductivo Este método permite analizar los acontecimientos, va de lo general a lo específico, está apoyado en las conceptualizaciones relacionadas con las variables del presente trabajo, que son el clima organizacional y el desempeño laboral, se hizo uso de herramientas e instrumentos, permitiendo de esta manera alcanzar los objetivos propuestos de la investigación.

En los resultados de la investigación se logró identificar que el clima organizacional actual influye de manera positiva en el desarrollo de actividades de los colaboradores y esto se ve reflejado en la satisfacción y rendimiento laboral de los mismos, de igual manera se validó la hipótesis previamente establecida y se presentó la propuesta de la implementación de un plan de mejoras.

Teniendo como conclusión que el clima organizacional actual influye de manera positiva en el desarrollo de actividades de los colaboradores de la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa, debido a que los mismos pasan más tiempo en el lugar de trabajo que en sus hogares y las actividades se vuelven un poco más tediosas, un clima positivo influenciara en la motivación de cada uno de los compañeros y esto se ve reflejado en la satisfacción y rendimiento laboral. Actualmente la Comercializadora Ecuatoriana de Calzado COMECSA S.A. posee un clima laboral

estable que promueve el desarrollo de las actividades de la manera más segura, pero la continuidad de un modelo que funciona por varios años puede volverse obsoleto y ser contraproducente en la organización.

De igual forma, la autora Joselyn Eliana Franco Panchana “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA CRISTO REDENTOR DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017.**”. La presente investigación se realizó pensando en que hay que analizar de manera detallada por corresponder a los principales elementos que existen dentro de todo tipo de organización y que se refleja en el progreso de esta, para luego enfocarse en aplicar estrategias que permitan mejorar el ambiente interno y externo considerando que se debe prestar la debida atención al bienestar del talento humano que en definitiva son el eje principal de la empresa. Por esta razón se ha decidido realizar un análisis del clima organizacional y el desempeño laboral en la clínica Cristo Redentor del Cantón Santa Elena, la misma que es una entidad del sector privado, dedicada a prestar servicios hospitalarios, para ello se efectúa la recolección de información mediante herramientas como guía de entrevista y cuestionario de encuestas que facilita conocer la situación actual por la que está pasando la empresa para luego implementar un plan de mejoras a beneficio del trabajador y de los directivos logrando que cada uno se sienta a gusto con la ejecución de sus actividades y con el ambiente que existe en la organización. Teniendo como objetivo general Analizar el clima organizacional mediante la aplicación de herramientas metodológicas que orienten el desempeño efectivo del talento humano en la Clínica Cristo Redentor del cantón Santa Elena, provincia Santa Elena.

En el trabajo investigativo se aplicaron los enfoques: Cualitativo- Cuantitativo. El estudio permitió conocer un poco más acerca de las opiniones de las personas

entrevistadas integrantes de la clínica, este enfoque conlleva a realizar interpretaciones de situaciones existentes en el entorno empresarial que a su vez permiten dar soluciones a los problemas encontrados. Se basa en los análisis numéricos de los resultados de las encuestas, son todos aquellos datos medibles que permiten llegar a una conclusión real y valorizada para una adecuada explicación de la naturaleza de la investigación.

La investigación descriptiva permitió trabajar sobre la realidad que existe en la clínica, basándose en los resultados obtenidos mediante las técnicas e instrumentos de investigación aplicados, para luego realizar el análisis que conlleven a la implementación de un plan de mejoras para el fortalecimiento del clima organizacional y del desempeño laboral.

Los métodos de investigación que se utilizaron son: Método inductivo considera que, solo se puede llegar al conocimiento a través de experiencia, mediante la observación de la realidad para acumular datos verdaderos, reales y a partir de aquello establecer conclusiones generales aplicables a todo el conjunto de observaciones, la inducción implica probabilidad. Mediante las encuestas se determinó la situación actual de la empresa y todo lo relacionado con el tema de estudio, para ello se mantuvo contacto directo con los colaboradores y los usuarios que se encontraban en la clínica haciendo uso de los servicios que ofrece para conocer la posible problemática y luego realizar las respectivas conclusiones.

El método deductivo empieza por las ideas generales y pasa a los casos particulares, una vez aceptados los teoremas, las definiciones y demás casos particulares resultan claros y precisos, la deducción implica certidumbre y exactitud. Se conocieron las causas y efectos del tema investigado mediante trabajos realizados acerca del clima

organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector privado para luego tomar como referencia que luego fueron comparadas con la situación actual que facilitaron obtener resultados y conclusiones reales.

En conclusión, se obtuvo de acuerdo con lo investigado se determinó que los directivos de la clínica si se preocupan por el bienestar de sus colaboradores, debido a que son el eje fundamental para el desarrollo de la empresa, les brindan oportunidades para capacitarse de acuerdo con las normas y reglamentos del Ministerio de Salud. Así mismo valoran el trabajo en equipo, pero siempre esperan obtener más de lo que un colaborador da.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Clima Organizacional

De acuerdo a lo manifestado por el autor (Gómez, 2019) al referirse a clima organizacional se remite al espacio en donde los trabajadores ejecutan su labor diariamente, a la interacción que surge entre ellos, clima es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los trabajadores dentro de una organización, sostienen que es el medio ambiente tangible e intangible en el que se realiza el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y, por ende, en la productividad.

Para analizar el clima organizacional según (Rodríguez, 2017) indica que se puede tomar en consideración ciertas propiedades que son relevantes para el proceso de evaluación, independientemente del instrumento escogido ayudaran a la mejor toma de elecciones sobre el ingenio humano en una organización de carácter público, siendo que el área pública tiende a tener más inconvenientes negativos sobre el clima organizacional.

Para la autora (León Acuña, 2022) cuando una organización tiene un clima organizacional positivo, se presume que van a ser capaces de crear resultados favorables, debido que, al tener a sus ayudantes contentos, satisfechos y con un nivel alto de deber hacia la organización, los empleados se sentirán con la razón y ámbito correcto, realizando sus ocupaciones de mejor forma generando resultados positivos para la organización.

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

El clima organizacional es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores cabe recalcar que no es tangible, sino es visible en la manera en que se interrelacionan los empleados de una empresa y que al mismo tiempo se evidencia en la manera en que ejecutan sus actividades cotidianas en su lugar de trabajo. Podemos decir que afecta y se ve afectado por los sucesos ocurridos dentro de la organización.

El objetivo de tener un buen clima organizacional en una empresa nos permite facilitar la comunicación y la relación entre los trabajadores, así mismo aumentara la seguridad en los equipos de trabajo para formar parte en las acciones y elecciones de la compañía.

1.2.1.1 Condiciones Laborales

Para la Organización En todo el mundo de Trabajo (OIT, 2018) “el mejoramiento de las condiciones laborales o de trabajo, se encuentra dentro de

las primordiales causas para que el empleado de una organización realice de forma eficiente sus actividades diarias”, esta aseveración se la realiza en función de estudios realizados por la (OIT), puesto que las condiciones de trabajo del empleado de una organización deben ser adecuadas, lo que permite que este realice sus funciones con mayor efectividad.

Tomando en cuenta lo mencionada por la autora (Vera Piguave, 2021) nos dice que las condiciones laborales se entienden 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.

Un ámbito de trabajo satisfactorio donde los trabajadores se sientan prácticos, tanto de forma física como emocionalmente, es un aspecto esencial del confort de los trabajadores. Si el ambiente es físico y/o emocionalmente hostil difícilmente pueden estar motivados.

Una parte fundamental que debe existir dentro de las empresas es las condiciones laborales para el trabajador influirán directamente en la felicidad de éste, por lo que indirectamente se transformará en una gran cantidad de beneficios para la empresa, es importante resaltar que un trabajador con buenas condiciones laborales se sentirá motivado, valorado y con ganas de trabajar. La aclaración es simple, cuando hacemos ocupaciones que nos agradan y estamos valorados y motivados al hacerlas, somos muchísimo más productivos y eficaces

Respecto a la adaptación laboral se lo considera como un proceso complejo que va más allá de las actitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse organización, a la labor y al ámbito de trabajo, lo cual hace difícil dicho desarrollo, gracias a las condiciones laborales tan cambiantes y perjudiciales

presentes en muchas organizaciones, afectando paralelamente el desempeño y el agrado laboral de los trabajadores y la eficacia de la compañía. Establecer estrategias cuyo objetivo es el generar mayor compromiso, motivación y sentido de pertenencia de los colaboradores.

1.2.1.1.1 Bienestar Laboral

De acuerdo con la opinión de (Chamorro, 2016) bienestar laboral “es la clave para tener plantillas de trabajo motivadas, comprometidas y por extensión, productivas dentro de la organización”. De esta manera, se hace énfasis en que la productividad laboral está vinculada con el bienestar de los trabajadores, es por ello por lo que las organizaciones deben cumplir una serie de parámetros para tener al personal satisfecho, dicho de otra manera, si la empresa o institución, desea tener los resultados esperados, debe mejorar la calidad de vida de los integrantes de la organización.

El confort laboral debe ver con la eficacia de los trabajadores, su participación en las ocupaciones de desarrollo profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los individuos, ya que en la medida en que se sientan bien, van a poder transmitirlo a los usuarios y demás camaradas de trabajo. Tener un óptimo confort laboral trae una sucesión de beneficios: Decrece el estrés y el absentismo, los grupos laborales se sienten más motivados, por consiguiente, son más productivos.

Se recomienda que la productividad de las empresas esté dada casi en su totalidad, por el desempeño de los trabajadores, y este desempeño va a depender del bienestar laboral, es por ello necesario que las empresas se comprometan con el empleado para brindar un adecuado clima, entorno y bienestar laboral.

1.2.1.1.2 Satisfacción Laboral

Para el autor (Lucas, 2018) la satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo, existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos.

El agrado laboral es el nivel de conformidad del empleado en relación a su ámbito y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy considerable, debido a que está de manera directa relacionada con la buena marcha de la compañía, la calidad del trabajo y los escenarios de rentabilidad y eficacia.

La satisfacción en el trabajo por parte de los empleados resulta fundamental para las organizaciones, puede estimular la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación para el triunfo. Se puede nombrar que la agrado es dependiente de diferentes componentes tanto intrínsecos como extrínsecos, de esta forma además como las pretensiones personales de todos los trabajadores o las expectativas que tienen.

Además, las causas que causan este agrado además tienen la posibilidad de cambiar durante la vida laboral. Lo primero que se debe tener presente es que la satisfacción laboral es personal, es decir lo que a uno le motiva y gusta. Y en las empresas si los empleados sienten que su experiencia es positiva, de una manera realista y asumiendo las frotas que pueden haberse producido por el camino.

1.2.1.2 Ambiente de trabajo

El autor (Alcazar, 2020) en su libro de El Emprendedor de Éxito define al ambiente de trabajo como de gran importancia para el desarrollo de la empresa e involucra una serie de puntos de enorme consideración, como: Razón, comunicación, trabajo en grupo, calidad personal y de vida de todos los integrantes de la organización. Éstos

son elementos indispensables para considerar, contribuir y establecer un clima organizacional adecuado, el cual repercute fuertemente sobre la productividad. El emprendedor debe prever estos puntos, al menos, para guiar sus acciones y facilitar la canalización de recursos a situaciones concretas, que permitan alcanzar un nivel de clima organizacional apropiado.

Tal como expresa la autora (Palma, 2017) el ambiente de trabajo es el lugar donde se desarrollan los colaboradores dentro de una empresa u organización, tomando en cuenta las condiciones que se muestran en el avance de las ocupaciones laborales que logren influir de forma efectiva o negativa y que repercute en el nivel de agrado que tengan dentro de ella.

En el ambiente de trabajo en una organización se involucran varios aspectos como: Motivación, comunicación, trabajo en equipo y calidad personal, esto se refleja directamente en el clima laboral de la misma, la empresa debe mantener un ambiente estable para que este no sufra alteraciones, un buen ambiente laboral debe tener una combinación de factores humanos y físicos. El ámbito Laboral se relaciona con la percepción de los ayudantes en relación a los componentes que determinan la calidad de su vivencia en los sitios de trabajo.

El ambiente laboral es uno de los factores más influyentes en el bienestar de los empleados, es todo aquello que involucra a los empleados en el trabajo, un ejemplo de sería, la relación con los compañeros de trabajo y líderes. En la actualidad el ambiente de trabajo dentro de las compañías juega un papel muy importante ya que es un factor por el cual el trabajador se desempeña de manera más eficiente en sus respectivas actividades, un trabajador feliz es un trabajador más de confianza.

1.2.1.2.1 Comunicación

De acuerdo con lo manifestado por (Borbor Orrala., 2019) la comunicación es la transmisión de ideas, sentimientos, conocimientos, ordenes, etc., entre dos o más personas, en el instituto armado constituye el medio de enlace entre el mando y las unidades; la comunicación está considerada como el arma del mando

Los humanos nos hacemos comprender a través de expresiones, dado que es una utilidad elemental para lograr comunicar la información que los otros individuos requieren para tener relaciones entre sí. Sin lugar a duda, la comunicación es eficaz si se la aplica de forma correcta, ya que los mandos inferiores deben captar la información que sus jefes le estén transmitiendo para hacer las ocupaciones designadas en el tiempo predeterminado, dando permiso tener un ámbito cambiante y activo.

1.2.1.2.2 Trabajo en equipo

De acuerdo a lo dicho por la autora (Ortiz, 2021) cuando un empleado es con la capacidad de trabajar armoniosamente con su conjunto de trabajo y lo complementa, las ocupaciones programadas emergen de una mejor forma. Es sustancial que tenga la aptitud de delegar, de apreciar y aceptar las competencias de los otros, llegue a acuerdos, genere conversaciones constructivas que logren solucionar conflictos y sugiera resoluciones para todos en grupo, sin anteponer sus intereses personales.

Un colaborador tiene la posibilidad de tener bastante talento y disposición de llevar a cabo su trabajo, pero cuando no es con la capacidad de trabajar en grupo empiezan a aparecer eventualidades esto se puede evadir, sugiriendo al trabajador que debe trabajar en equipo para que así la organización tenga buenas perspectivas y seguir con el éxito de esta.

Hoy en día en las compañías la consideración del trabajo en grupo aparece por la consideración de que mientras más personas se asocien de forma comprometida para la ejecución de una actividad, superiores y más efectivos van a ser los resultados. Además, tener un óptimo conjunto multidisciplinario es fundamental para lograr un prominente desempeño en algún emprendimiento. Al apoyarnos en otra gente, tenemos la posibilidad de llevar a cabo cada labor más acelerado, llegar más lejos y tener más encontronazo.

Se puede decir que el trabajo en equipo es vital para el éxito de los objetivos de una organización, y para lograrlo es necesario proveer un buen clima laboral en donde los empleados logren realizarse a nivel individual y colectivo de forma impecable.

1.2.2 Desempeño laboral

Teniendo en cuenta lo manifestado por el autor (Pardo, 2019) el desempeño laboral es el resultado del desenvolvimiento del colaborador en las tareas encomendadas en el puesto de trabajo, puede entenderse la manera en que los empleados realizaban las tareas dentro en una especificación de cargos laborales en la actualidad hay tres tipos de conducta que conforman el desempeño laboral: uno de ellos es la que se lleva a cabo solo por cumplimiento en lugar de una retribución económica, la segunda es aquel deber que se consigue no solo con la compañía sino consigo mismo en realizar las tareas e ir algo más allá, la tercera es la que toda compañía trata de evadir ya que es la carencia de eficacia y esto baja en desempeño global.

El autor (Chiavenato, 2017) en su libro Comportamiento Organizacional el Desempeño laboral es “La forma en que los empleados realizaban las tareas dentro en una especificación de cargos laborales esto era en el pasado; no obstante, las empresas recientes, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, necesitan de más detalles.

Los estudiosos en este momento reconocen tres tipos primordiales de formas de proceder que conforman el desarrollo laboral: Desarrollo de la labor, civismo, falta de eficacia. La mayor parte de los gerentes piensan que un óptimo desarrollo supone conseguir excelentes resultados en las primeras dos dimensiones y evadir la tercera.”

Por lo consiguiente el autor (Franco Panchana, 2019) desempeño laboral es donde los trabajadores manifiestan sus competencias laborales alcanzadas en las que se integran a diario, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, disciplina, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se espera para lograr una posición y éxito dentro del mercado, uno de los factores que inciden en el rendimiento de los empleados es el clima organizacional donde se prevé la división de los cargos y las funciones que deben desempeñar cada integrante en el área de trabajo.

El desempeño laboral se entiende como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Es importante evaluar el desempeño de los trabajadores porque de esta manera se conocerá las fortalezas y debilidades de los trabajadores y así se podrá mejorar el desempeño implementando estrategias.

1.2.2.1 Motivación Laboral

Para la autora (Tito Paredes, 2020) la motivación en el trabajo, simboliza los impulsos que manipulan sobre o en la interioridad de la gente y que causan el accionar de un método concreto para dirigirse hacia las misiones, ya que las causas de los empleados influyen en la eficacia de la organización.

La motivación en el recurso humano es algo fundamental puesto que dejará radicar el estrés laboral y va a aumentar el trabajo eficaz y la elevación de la eficacia. Además, sostener a los trabajadores contentos es un reto de todas las organizaciones.

Por otro lado, el autor (Fernandez, 2016) la motivación en el ámbito laboral es un aspecto clave para impulsar el aspecto humano del mismo. Es simple admitir que el trabajador que se siente animado va a tratar de hacer mejor en su trabajo y va a ser mejor trabajador progresando su trabajo. Es considerable comprender la consideración de la razón y que causantes motivan al trabajador para mejorar el desempeño del trabajo del conjunto y del trabajador en sí.

Es considerable medir la razón en los trabajadores por muchas causas, una de estas es porque un trabajador animado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo ejecuta con más grande efectividad. La motivación es la predominación en la conducta del sujeto, este ejercicio en una organización es considerable en razón a que los empleados generan más si se sienten motivados. La comercializadora no expone o planifica programas de incorporación más seguido para cada sector y que estos sean desarrollados semanal, por mes y anualmente, es considerable señalar que el tipo de razón variara según con la intensidad del programa.

1.2.2.1.1 Capacitación

(Coulter & Robbins, 2016) Expresan que “la capacitación de los empleados es una importante actividad de la Administración de Recursos Humanos. Acorde van modificando las demandas laborales, las capacidades de los empleados tienen que modificarse también”.

La capacitación es una herramienta eficiente, siempre y cuando sea aplicada en el momento adecuado; de acuerdo con los autores, se debe tener en cuenta que, para

aplicar una capacitación, es indispensable que se realice una evaluación de los aspectos que se desean mejorar, una vez hecho este diagnóstico se puede conocer el alcance que tendrá dicha capacitación. La capacitación juega un papel indispensable para el logro de tareas y proyectos, ya que es el desarrollo por medio del cual las y los trabajadores consiguen los entendimientos, capacidades y reacciones para jugar en el ámbito laboral y realizar el trabajo que se les encomienda.

Al momento donde hay una capacitación se modifican los conocimientos, es decir, el conjunto de datos que refieren a un concepto; las habilidades, que ponen en acción los conocimientos; las reacciones, como la predisposición o la visión personal del empleado frente algunos asuntos. Ósea, los elementos esenciales con los que cuenta la compañía y que están en poder de los humanos que la tienen dentro.

1.2.2.1.2 Reconocimientos

Según (Palma , 2017) los reconocimientos e incentivos son formas de mantener contentos a los trabajadores de una organización, generalmente se les da reconocimiento mediante ascensos, aumento salarial y premios por su buen desarrollo laboral, dando paso a incitar a demás ayudantes, con el objetivo de hacer mejor su desempeño y ser reconocidos. Incentivar el trabajo en las organizaciones es necesario para intentar mantener o mejorar los niveles deseados de productividad en la empresa permitiendo obtener beneficios para el logro de los objetivos planteados.

El reconocimiento se define como el conjunto de estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica; y cuando los trabajadores perciben ese reconocimiento, muestran una actitud positiva, seguridad en sí mismos, confianza y,

por ende, un mayor compromiso con la empresa, mejores resultados y mayor productividad.

Incentivar por los logros conseguidos, bien sea a través de reconocimientos verbales, por escrito, complementos salariales, un permiso retribuido, ayuda a mejorar la satisfacción de los trabajadores, al hacerles sentir que su esfuerzo se ve recompensado, o puede entenderse también como una estrategia vital para reconocer el trabajo valioso y esfuerzo de cada uno de los clientes internos para un mayor compromiso

1.2.2.2 Rendimiento Laboral

Para el autor (Yagual Panchana, 2016) indica que rendimiento laboral es el comportamiento positivo o negativo, en función del empleado que presente un buen o mal rendimiento dentro de la institución, en el cual incluye cumplir con responsabilidad las metas, estar capacitado de acuerdo con el área en la que desempeñe sus funciones, para lograr una eficiencia laboral

De acuerdo con lo propuesto por la Real Academia Española (RAE, 2018) el rendimiento laboral o productividad es “la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.” El rendimiento laboral también está asociado con la productividad, es decir, que, si se califica como “bueno” el rendimiento laboral, se debe justificar los factores que fueron utilizados para catalogar de esa manera el rendimiento.

El objetivo del rendimiento laboral es identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Cuando se habla del rendimiento laboral se puede decir que se está midiendo el resultado logrado en un entorno de trabajo que atañe a uno o más trabajadores en

relación a los recursos disponibles .Medir el rendimiento laboral de una manera adecuada permite a la empresa ubicar a los empleados en los puestos que más se adecúan a su perfil, además ayuda a mejorar la coordinación de los procesos, los puntos débiles, motivar a los empleados y, en definitiva, solventar los problemas de productividad en cada una de las áreas y así mejorar la actividad de la empresa.

1.2.2.2.1 Habilidades

Para el autor (Alejandro , 2019) el concepto de habilidad hace énfasis a la aptitud que tiene un individuo al hacer una labor o trabajo, es aquel que tiene una capacidad que otorga exhibe de una aptitud innata, destreza, talento o avance de una labor creativa dentro de la institución. La habilidad es una propiedad que se encuentra en más grande o menor medida en toda la gente inclusive esos que observan algún inconveniente en la compañía son las que desarrollan de manera rápida sus capacidades para llevar a cabo frente y solucionar los conflictos

Por otro lado, para el autor (Márquez Marrero, 2017) "La habilidad es la aptitud de hacer una actividad o acción cierta en novedosas condiciones construidas en base de los entendimientos y hábitos antes comprados". La habilidad es la aptitud del hombre de hacer alguna actividad o acción en base de la vivencia obtenida con anterioridad.

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o aptitud que tienen la gente para exhibir sus destrezas. Cabe resaltar que la mayor parte de los humanos tienen la posibilidad de disfrutar de algunas capacidades que los hacen destacar entre los otros. Es tener el poder de llevar a cabo algo o hacer una cierta acción. Las capacidades aceptan que el empleado haga de forma eficaz las funcionalidades dentro de la compañía, por una sección, están las capacidades innatas, aquellas que son naturales en las personas; y, por otro lado, están las que desarrollan con técnicas de estudio.

1.2.2.2 Evaluación del desempeño

Para el autor (Palma Gonzabay, 2019) la evaluación de desarrollo se convirtió por medio del tiempo en un aspecto ideal de triunfo en los trabajadores para hacer mejor su desarrollo laboral de manera continua, donde permita a la compañía considerar a cada colaborador en relación a sus ocupaciones asignadas para el cumplimiento de los objetivos y misiones planteadas de la organización.

La evaluación del desempeño no solo facilita llevar a cabo un escáner del avance profesional de los trabajadores dentro de una organización, sino que también distribución información de cómo está surtiendo efecto desde adentro la empresa; como trabajan la gente en sus respectivas superficies, la comunicación entre las superficies y otros muchos puntos a tener en cuenta. La evaluación de desarrollo dejará descubrir e impedir inconvenientes que antes a lo mejor no hubieras dado cuenta, o que lo verdaderamente posible es que no hayas tenido el tiempo para lograr cubrir.

Considerar el desarrollo de un trabajador, más aún finalizando año, es un ingrediente primordial para las compañías, porque contribuye a llevar a cabo tácticas y afinar la efectividad. Este desarrollo tiene misión, perspectiva, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos. El propósito final es alentar totalmente el potencial de avance que tiene cada trabajador, y hallar la máxima eficacia para la compañía.

Los resultados que se consiguieron en este desarrollo tienen la posibilidad de ser útil para hacer mejor diferentes superficies de la compañía, no sólo de manera directa a los empleados. La información obtenida va a tener una enorme valía; oportunamente guardada en los sistemas de administración de procesos dentro del programa de la

organización, supondrá un considerable sustento para la toma de elecciones de enorme importancia de parte de los administradores de la compañía.

1.3 Fundamentos Sociales y Legales.

1.3.1 Fundamentos Sociales

La Casa Comercial NOVICOMPU en la actualidad está consolidada como una de las entidades más permanente a nivel local, una de las fortalezas que tiene es que sigue las tendencias populares del mercado, enfocando sus esfuerzos en dar más productos modernos y de calidad, además de una organización estructurada para que el cliente acceda a un servicio eficaz, fomentando así una relación de seguridad y consolidando así la fidelidad del cliente.

Uno de los causantes fundamental que se considera al instante de ofrecer un servicio al cliente, es el conjunto de trabajo con el que se cuenta, éste debe estar animado y puesto en compromiso con los objetivos de la compañía, además de sostener una aceptable relación y comunicación entre camaradas como base del triunfo, para que los ayudantes posean una vinculación sostenida dentro de la compañía, en conjunto la misma debe proveer todos los abastecimientos necesarios para que estos logren hacer su trabajo eficientemente.

Por consiguiente, hay que tener clara la consideración del sujeto en la organización, gracias a las relaciones que se forje con los usuarios va a depender de la correlación que permanezca entre el tiempo que brinde la compañía a los ayudantes, para sostener un desarrollo laboral óptimo concediendo de esta forma un servicio eficiente.

1.3.2 Fundamentos Legales.

El trabajo de investigación se sustenta en cuerpos normativos y reglamentarios que sean promulgados y publicados por el poder legislativo de la República del Ecuador, de tal forma, se piensa en los próximos principios legales:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

Capítulo primero- Principios fundamentales

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, popular, democrático, soberano, sin dependencia, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza con apariencia de república y se gobierna de forma descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya intención es el fundamento de la autoridad, y se ejerce por medio de los órganos del poder público y de las maneras de participación directa previstas en la Constitución.

Art. 3.- Nos sugiere precisamente en los deberes del Estado en el así 6, se refiere a fomentar el avance equitativo y solidario de todo territorio, por medio del fortalecimiento del desarrollo natural y cultural del país, además en el así 7 detalla asegurar el patrimonio natural y cultural del país y finalmente el así 8, asegurar a sus pobladores el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Sección Octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber popular, y un derecho barato, fuente de ejecución personal y base de la economía. El Estado garantizará a la gente trabajadora el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, retribuciones

Art. 34.- El derecho a la seguridad popular es un derecho irrenunciable de toda la gente, y va a ser deber y compromiso indispensable del Estado. La seguridad popular se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, igualdad, eficacia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las pretensiones particulares y colectivas.

El Estado garantizará y va a hacer efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad popular, que tiene dentro a la gente que hacen trabajo no remunerado en los hogares, ocupaciones para el auto soporte en el campo, todo método laboral autónomo y a quienes están en circunstancia de desempleo.

Sección Tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las formas de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con incorporación de trabajos de auto soporte y precaución humana; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los próximos principios:

- 1) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Va a ser nula toda estipulación en opuesto.
- 2) A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- 3) Toda persona va a tener derecho a desarrollar sus trabajos en un ámbito correcto y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y confort.
- 4) Toda persona rehabilitada luego de un incidente de trabajo o patología, va a tener derecho a ser reintegrada al trabajo y a sostener la relación laboral, según con la ley.

Hay que tomar en cuenta estos artículos que aportan de manera significativa para nuestro estudio.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras va a ser bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las ocupaciones propias y comunes de la compañía o persona empleadora, la estipulación laboral por horas, o alguna otra que afecte los derechos de la gente trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, la estafa, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán según con la ley. Art. Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el ingreso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la idea de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas primordiales para remover las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de crueldad de alguna clase, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

CODIGO DEL TRABAJO

Capítulo I

Del contrato individual de trabajo

Art. 9.- Criterio de trabajador:

La persona que se ordena a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se llama trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Criterio de empleador:

La persona o entidad, de alguna clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se llama empresario o empleador.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

- 1) Realizar los pagos las proporciones que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y según las disposiciones de este Código.
- 2) Disponer las fábricas, talleres, áreas de trabajo y demás sitios de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el correcto movimiento de la gente con discapacidad.
- 3) Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, retribuciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.
- 4) Proveer oportunamente a los trabajadores los servibles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones correctas para que éste sea llevado a cabo.
- 5) Sujetarse al reglamento de adentro legalmente aprobado.
- 6) Tratar a los trabajadores con la adecuada consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

- 1) Realizar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, precaución y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- 2) Restituir al empleador los materiales no usados y guardar en buen estado los instrumentos y servibles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine

la utilización habitual de esos elementos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza más grande, ni del que llega de baja calidad o defectuosa creación.

3) Laborar, en casos de riesgo o siniestro inminentes, por un tiempo más grande que el indicado para el día máximo y todavía en los días de descanso.

4) Ver buena conducta a lo largo del trabajo.

5) Cumplir las disposiciones del reglamento de adentro expedido en forma legal;

6) Ofrecer anuncio al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

7) Transmitir al empleador o a su gerente los peligros de perjuicios materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.

8) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.

Capítulo VI

De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales

Art. 79.- Igualdad de remuneración:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. Sexo, etnia, color, origen popular, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o distingue de algún otra Clase; más, la especialización y costumbre en la ejecución del trabajo se van a tener presente para los efectos de la remuneración.

Art. 80.- Salario y sueldo:

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual criterio corresponde al empleado. El

salario se paga por jornadas de tarea y en tal caso se denomina jornal; por entidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Art. 82.- Retribuciones por horas: del día a día, por semana y mensuales:

En los contratos de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si los trabajos del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; por semanas o mensualidades, si se tratare de trabajos equilibrados y continuas.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021-TODA UNA VIDA

Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

El asegurar una vida digna en justicia social para la gente es una manera especial de asumir el papel del Estado para conseguir el desarrollo; este es el primordial responsable de proveer a todas la gente particulares y colectivas, las mismas condiciones y chances para lograr sus propósitos en todo el período de vida, prestando servicios de tal modo que la gente y organizaciones dejen de ser sencillas beneficiarias para ser sujetos que se apropian, requieren y ejercen sus derechos.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Tipos de Investigación

En el presente trabajo se aplicó una investigación **descriptiva** debido a los datos recabados por los instrumentos de exploración para más adelante medir las cambiantes y su encontronazo que origina, teniendo en cuenta puntos cualitativos y cuantitativos que asisten al planteo del inconveniente y avance de la exploración. Esta investigación permitió trabajar sobre la verdad que hay en la casa comercial, argumentándose en los resultados que se consiguieron por medio de las técnicas e instrumentos aplicados, para después hacer el examen que con lleven a la utilización de un plan de actualizaciones para el fortalecimiento del clima organizacional y del desempeño laboral.

Se utilizó la exploración **cuantitativa** que permitió la obtención de información de cantidades estadística de la institución sobre el tiempo organizacional, así se contribuyó en la búsqueda de una satisfacción a la que se quiere lograr en la casa comercial NOVICOMPU en relación al desarrollo de los trabajadores en su ámbito laboral.

Se llevó a cabo una exploración **cualitativa** de tal forma que permitió comprender el método de la persona que fue entrevistada. Esta recolección de información consintió en comprender un enfoque más terminado de la compañía en relación al clima organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores y con la respectiva información ofrecer una conclusión y sugerencia que ayude a la investigación.

2.2 Métodos de investigación

En la investigación se utilizó el procedimiento **deductivo** que permitió investigar las cambiantes ligado e sin dependencia tanto en el tema mundial, América Latina y dentro del país realizando énfasis a lo nacional, con el objetivo de comprobar, investigar, detallar las causas y efectos del inconveniente.

Otro procedimiento que se utilizó es el **inductivo**, donde se basó en la recolección de la información elemental que permita comprobar el clima organizacional ayuda con el desempeño de los trabajadores de la casa comercial NOVI COMPU. Por medio de las investigaciones se determinó la circunstancia de hoy de la compañía y todo lo relacionado con el tema de estudio, para eso estuvo contacto directo con los trabajadores que estaban en la compañía laborando para de esta forma comprender la viable circunstancia y después hacer las respectivas conclusiones.

De la misma forma se utilizó el método **analítico** este asistió a detectar todos esos puntos que se relacionan con el clima organizacional, la naturaleza de la circunstancia que existe en la casa comercial NOVICOMPU para abarcar y comprender más del tema de estudio y poder argumentar todo lo que pasa en el ámbito de la compañía.

La investigación se efectuó de lo general a lo especial, ósea del tema primordial “Clima organizacional y desempeño laboral en la casa comercial NOVICOMPU del cantón La Libertad año 2021” se desagregó todos esos causantes, puntos y elementos del tema para estudiar de forma especial todos estos y llegar al inconveniente que aparece en la organización. Para hacer el respectivo análisis se implementó una guía de entrevista y un cuestionario de investigaciones con cuestiones importantes que permitieron llegar al propósito de la investigación.

Cuando se identificó la circunstancia de hoy de la organización se procedió a detallar las probables sugerencias que ayuden a hacer mejor el tiempo organizacional y por lo tanto el desarrollo de los trabajadores, teniendo en cuenta como una de las primordiales resoluciones la utilización de un plan de mejora que sea tomado presente para el buen avance de la compañía.

2.3 Población y Muestra

2.3.1. Población

El presente trabajo investigativo fue dirigido al personal de la casa comercial NOVICOMPU, se realizó para obtener datos que aporten a la investigación de la misma manera contribuir al estudio con un alto grado de confiabilidad. La población utilizada para la investigación está conformada en base a la cantidad total de trabajadores que forman parte de la empresa NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad; en este caso son 8 personas involucradas, a quienes se les aplico los instrumentos para la recolección de información.

Tabla 1.- Personal de la casa comercial NOVICOMPU

Población	Cantidad	Técnica
Administradora	1	Entrevista
Trabajadores	7	Encuesta
Total	8	

Nota: Elaboración propia

2.3.2. Muestra

En el presente trabajo investigativo no se determinó una muestra, debido a que el número de la población es de 8 trabajadores en la casa comercial NOVICOMPU, se considera aplicar en la investigación el muestreo no probabilístico, específicamente un muestreo por conveniencia, se realizó una encuesta dirigida al personal de la

empresa que es un total de 7 trabajadores y se aplicó una entrevista a la administradora, dado a que la cantidad de trabajadores es pequeña, se escoge el total de la población.

Tabla 2.- Administradora y Trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU

Población	Cantidad
Administradora y	8
Trabajadores	
Total	8

Fue Nota: Elaboración propia

2.4 Diseño de recolección de datos

La recolección de la información derivada de las variables establecidas en este trabajo de investigación se aplicó las siguientes técnicas de recolección tales como: entrevista y encuestas.

Entrevista: Permitió tener un acercamiento directo con la administradora de la casa comercial NOVICOMPU. Esta entrevista ayudó al levantamiento de información concreta y pertinente, se realizó con la finalidad de obtener respuestas de manera verbal de acuerdo con las interrogantes planteadas sobre el tema propuesto, en donde la entrevistada dio a conocer su punto de vista acerca del tema y las posibles causas que lo generan, antes de aplicar dicha técnica, se dialogó y se dio a conocer las directrices que contenía la guía de entrevista.

Encuesta: Este método es uno de los instrumentos de mayor utilidad que tiene toda investigación ya que se consideró como fuente primaria por la amplia información que esta posee al momento de la recolección de información.

Consistió en hacer interrogantes a los colaboradores de la casa comercial NOVICOMPU de las diferentes superficies, con el objetivo de conseguir información

importante por medio de la ejecución de un cuestionario donde obtenga cuestiones visibles y sencillas para la simple comprensión de los trabajadores para la obtención de resultados favorables en la investigación. El procedimiento que se realizó en este tipo de instrumento fue de cuidar los derechos de las personas participantes.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de la entrevista

Una vez realizada la entrevista se determina que la administradora de la casa comercial NOVICOMPU tienen un concepto claro acerca del clima organizacional, por lo que considera que es el ambiente en donde se trabaja, involucra las relaciones laborales, el trabajo en equipo y todo lo relacionado con el trabajador. Si es agradable el entorno se podrá rendir de mejor manera con buena actitud los clientes saldrán satisfechos con la atención brindada.

A cerca sobre el trabajo que realizan los trabajadores pudo indicar que se siente muy satisfecha por el compromiso que tiene cada uno de sus colaboradores con sus actividades laborales. Así mismo manifestó que en los últimos meses han podido cumplir con los objetivos y metas que la empresa le ha propuesto y como resultados han tenido beneficios y felicitaciones por parte de Gerencia. Considera que siempre debe existir la predisposición por parte de los colaboradores, constituyen el elemento principal para que la empresa se encuentre activa y el beneficio sea para todos aquellos quienes integran NOVICOMPU.

La entrevistada mencionaron tres factores importantes que afectan al clima organizacional: **la remuneración**, no remunerar conforme a los conocimientos y aportaciones que el trabajador brinda a la institución, crea un clima de inconformidad, **la comunicación**, una mala comunicación puede generar resentimientos, frustraciones, crear un mal ambiente en el trabajo, dañar la productividad e inclusive las relaciones externas.; otro factor es **trabajar en equipo**, existen situaciones donde se encargan actividades donde se necesita que trabajen entre dos empleados, no todas

las veces se obtiene resultados favorables hay que considerar que trabajar en equipo los ayudara a fortalecer sus habilidades.

La informante indico que es mejor el trabajo en equipo que el individual, debido a que los trabajadores se sienten apoyados, motivados y aportan con ideas para mejorar sus actividades, se puede decir que así trabajan por un mismo fin, un mismo objetivo y se esfuerzan en conjunto para obtener buenos resultados. Cabe recalcar que también existen trabajadores que obtienen mejores resultados trabajando individualmente, por lo que se esfuerzan en sus propias metas y en satisfacer las expectativas de los demás mediante el desempeño que refleja en los resultados de sus actividades.

Respecto a la comunicación indico que es un factor que se trabaja diariamente, en el almacén los trabajadores se relacionan entre ellos y buscan la mejor manera de poder comunicarse para que así ellos brinden la atención y despejen las dudas del cliente. Hay pocas ocasiones donde existe alguna anomalía entre ellos, pero se soluciona rápidamente. A pesar de esto yo como su líder me siento muy satisfecha por los resultados obtenidos.

En cuanto al reconocimiento que se le da al trabajador por cumplir a diario con sus labores, la entrevistada manifestó que la empresa brinda incentivos como comisiones por cumplir con las metas establecidas, donde se toma en consideración el desempeño laboral, puntualidad, educación, participación, logros, entre otros. Cabe recalcar que no son a todos los trabajadores solo al que realmente se desenvuelve y cumple con lo establecido, es importante destacar que esto se da de vez en cuando no siempre.

Con respecto al ambiente que existe en la empresa, supo indicar que se brinda un ambiente estable. Cómodo, agradable para que se puedan ejecutar las acciones encomendadas por parte de los supervisores.

Respecto a la evaluación del desempeño para los trabajadores, nuestros directivos están encargados a evaluarnos, es importan recalcar que esta evaluación no se realiza constantemente, es decir solo en ocasiones se nos realiza. Es importante saber que a través de esta se mide el talento y el rendimiento de cada uno de nosotros.

La administradora indico que la empresa es la encargada de brindar las capacitaciones al personal, estas se dan de vez en cuando no constantemente, manifiesta que se debería reforzar porque es impotente que los trabajadores estén capacitados para tener en claro los objetivos y las nuevas disposiciones que se deben realizar.

Para finalizar la entrevistada manifestó que si existe un programa que ayuda a motivar a su personal este tiene el nombre de Beneficios Sociales se da por el cumplimiento de ventas determinas, existen metas semanales, mensuales y anuales, esto permite que los empleados se sientan respaldados y motivados en la empresa

3.2 Análisis de encuesta aplicada a los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU

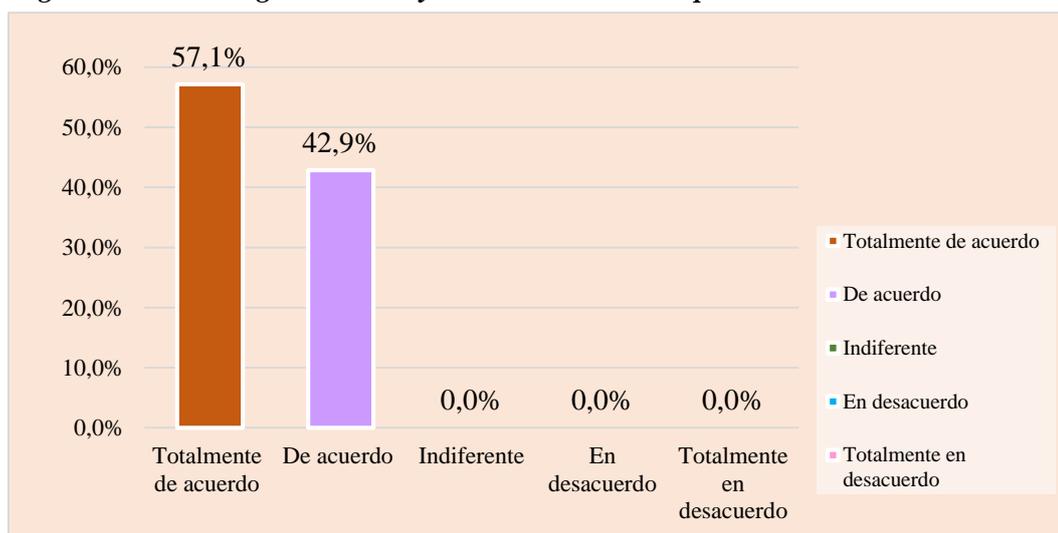
1 ¿Considera que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores?

Tabla 3.- Clima Organizacional y relación en el Desempeño Laboral

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Totalmente de acuerdo	4	57,1%
	De acuerdo	3	42,9%
	Indiferente	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
Total		7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para saber si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral.

Figura 1.- Clima Organizacional y relacion en el Desempeño Laboral



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para saber si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral.

Los resultados reflejan en su mayoría consideran que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, coinciden en que es el eje principal de la institución en el desarrollo de las diferentes actividades donde se analiza el comportamiento individual y colectivo para el fortalecimiento de la empresa. El clima organizacional en NOVICOMPU es un componente que tiene mucha incidencia en el desempeño laboral de sus colaboradores.

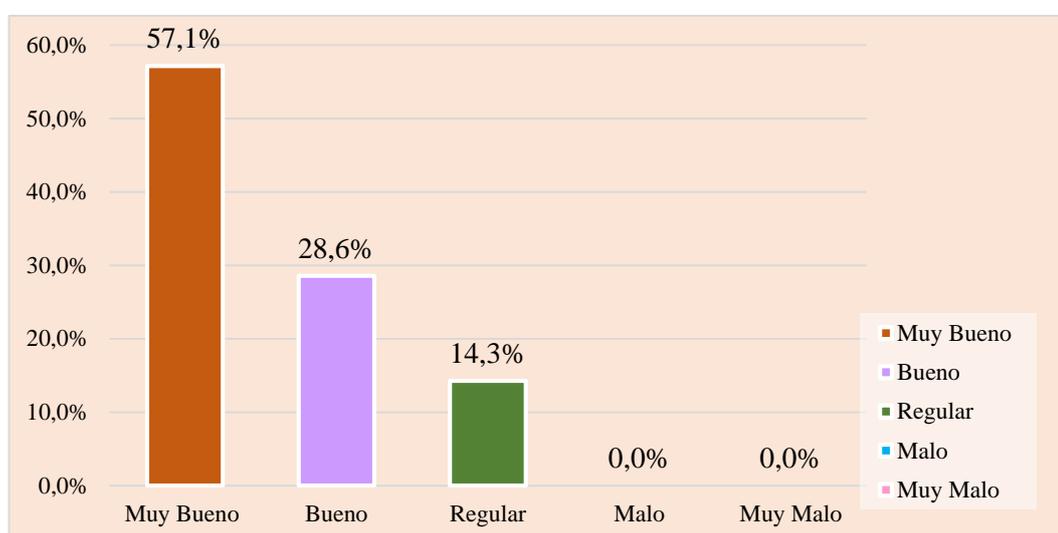
2. ¿Cómo considera actualmente el clima organizacional en su empresa?

Tabla 4.- Clima Organizacional en su empresa

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Muy Bueno	4	57,1%
	Bueno	2	28,6%
	Regular	1	14,3%
	Malo	0	0,0%
	Muy Malo	0	0,0%
	Total	7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para saber el nivel del clima organizacional en su empresa.

Figura 2.- Clima Organizacional en su empresa



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para saber el nivel del clima organizacional en su empresa.

La mayoría de los trabajadores se centra que la empresa posee un clima organizacional muy bueno, debido a que todas las decisiones son tomadas por los directivos, suelen escuchar las opiniones de los trabajadores, también concuerdan que al tener un buen ambiente laboral, estimulara su productividad, así mismo un porcentaje mínimo manifestó que es regular se consideran que esto se daría porque en ocasiones existe insuficiente comunicación o el trabajo en equipo por la deficiente confianza, lo ideal es mantener un clima participativo y productivo.

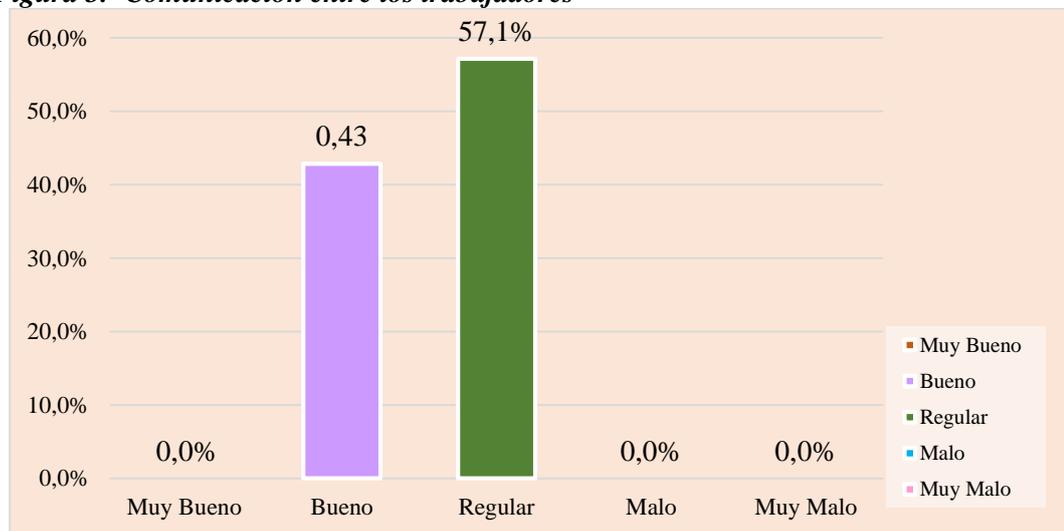
3. ¿Cómo considera la comunicación entre los trabajadores de la empresa?

Tabla 5.- Comunicación entre los trabajadores

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Muy Bueno	0	0,0%
	Bueno	3	71,4%
	Regular	4	28,6%
	Malo	0	0,0%
	Muy Malo	0	0,0%
Total		7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para saber el nivel de comunicación entre los trabajadores.

Figura 3.- Comunicación entre los trabajadores



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para saber el nivel de comunicación entre los trabajadores.

Con relación a esta interrogante, un gran porcentaje de los encuestados manifestaron que la comunicación entre ellos es regular, en ciertas ocasiones se ha perdido la buena comunicación, así mismo un porcentaje notorio manifiesta que la comunicación en la empresa es buena debido al canal de comunicación que utilizan. Como existen diferencias entre las opiniones de los encuestados se concluye que esto les ocasiona conflictos, debido que este factor es indispensable para el trabajo en equipo ya más que nada para mantener buenas relaciones laborales.

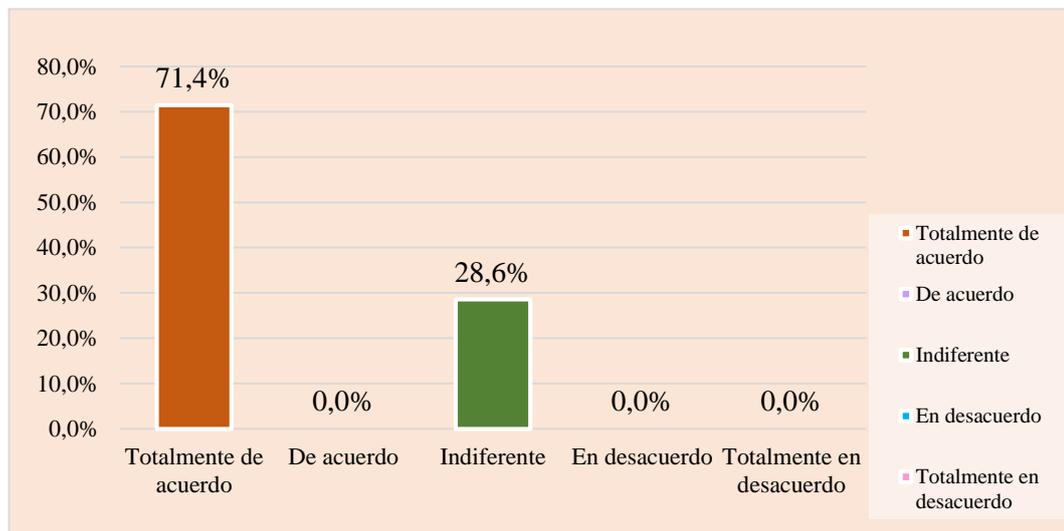
4. ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta para una respectiva toma de decisiones?

Tabla 6.- Toma de decisiones

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Totalmente de acuerdo	5	71,4%
	De acuerdo	0	0,0%
	Indiferente	2	28,6%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
Total		7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si las sus opiniones son tomadas en cuenta.

Figura 4.- Toma de decisiones



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si las sus opiniones son tomadas en cuenta.

Se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados, indicaron que están totalmente de acuerdo respecto a que sus opiniones sean tomadas en cuenta para una respectiva toma de decisiones, así mismo un porcentaje notorio están indiferente, cabe resaltar que esta interrogante tiene relación de los trabajadores y he por ende deben mantener una buena relación con sus jefes, por la sencilla razón que al tomar en cuenta opiniones o recomendaciones hacen que los trabajadores se sientan agradados e importantes.

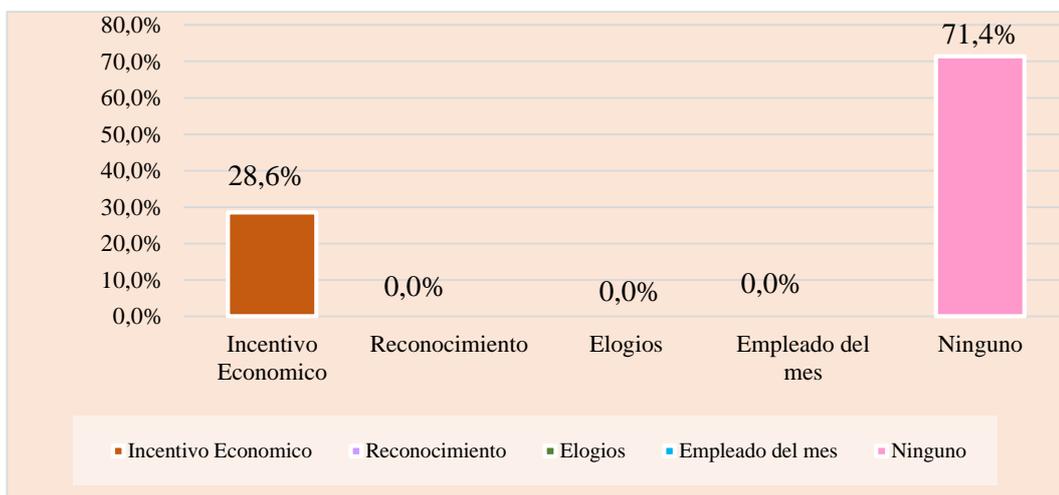
5. ¿Qué tipo de incentivos recibe al cumplir con una buena labor?

Tabla 7.-Incentivos

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Incentivo Económico	2	28,6%
	Reconocimiento	0	0,0%
	Elogios	0	0,0%
	Empleado del mes	0	0,0%
	Ninguno	5	71,4%
	Total	7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si reciben algún tipo de incentivo.

Figura 5.-Incentivos



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si reciben algún tipo de incentivo.

Respecto a esta interrogante la mayoría de los trabajadores coincidieron con sus respuestas dado a que no reciben ningún tipo de incentivo al esforzarse por obtener buenos resultados en sus actividades, a pesar de aquello, cada uno se preocupa por realizar sus tareas, cumplir con sus obligaciones para que los directivos se sientan satisfechos del trabajo que han realizado. Sin embargo, un porcentaje mínimo manifestó que, si los recompensan con incentivos económicos, cabe recalcar que la empresa no siempre premia a los trabajadores, pero si cuando se lo merecen. Este elemento es muy importante porque gracias a él se pueden obtener resultados positivos mejorando el desempeño del talento humano.

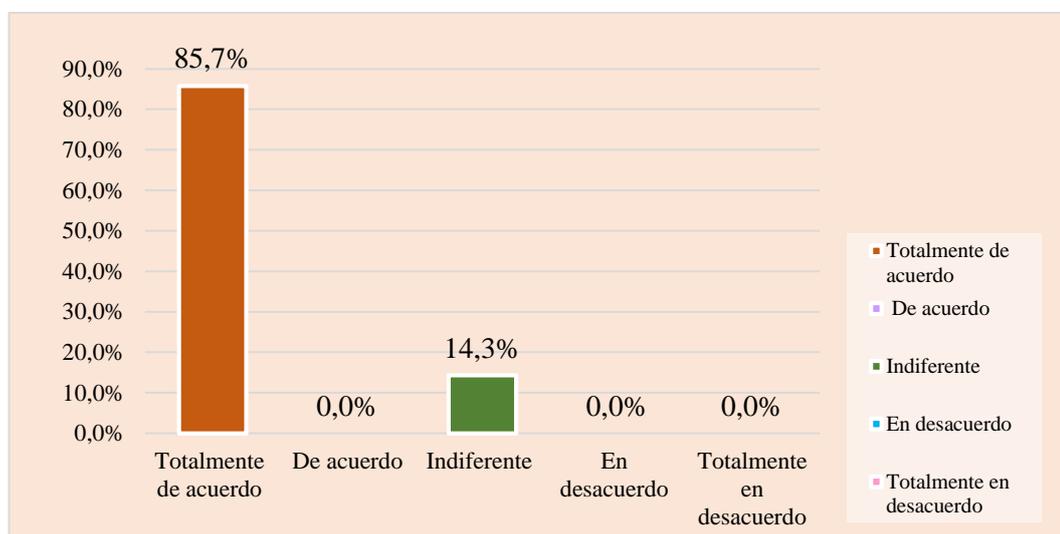
6. ¿Considera que un buen ambiente laboral estimula su productividad?

Tabla 8.- Ambiente laboral como estímulo de productividad

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Totalmente de acuerdo	6	85,7%
	De acuerdo	0	0,0%
	Indiferente	1	14,3%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
Total		7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si el ambiente laboral estimula la productividad.

Figura 6.- Ambiente laboral como estímulo de productividad



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si el ambiente laboral estimula la productividad.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas que se aplicaron al personal de la comercial NOVICOMPU La Libertad, se aprecia que en su mayoría los colaboradores están totalmente de acuerdo debido a que, si se proporciona un buen ambiente en la empresa, esto contribuiría de manera positiva en la organización, aumentando su productividad y sus ganancias. Por otro lado, un porcentaje mínimo índico que está indeciso se considera que es parte del personal nuevo que recién se está adaptando a sus actividades laborales.

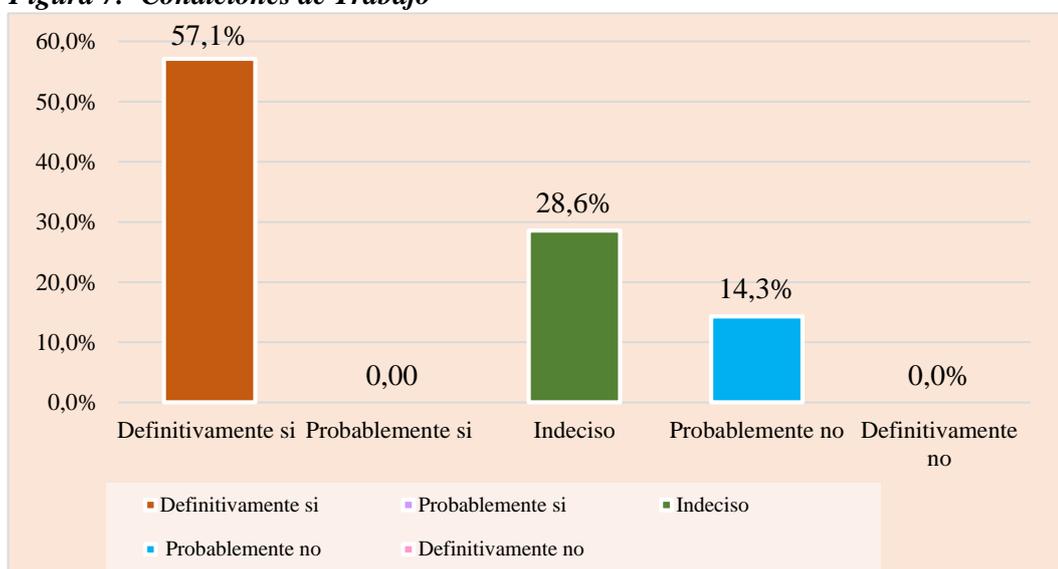
7. ¿Las condiciones de trabajo son las adecuadas para la realización de cada una de las actividades?

Tabla 9.-Condiciones de Trabajo

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Definitivamente si	4	57,1%
	Probablemente si	0	0,0%
	Indeciso	2	28,6%
	Probablemente no	1	14,3%
	Definitivamente no	0	0,0%
Total		7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer las condiciones de trabajo donde realizan sus actividades.

Figura 7.- Condiciones de Trabajo



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer las condiciones de trabajo donde realizan sus actividades.

Los resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores mencionaron que las condiciones de trabajo en la clínica definitivamente si son las adecuadas y se sienten a gusto con las condiciones para realizar sus actividades, seguido de un porcentaje significativo que están indecisos. Es necesario recalcar que el lugar de trabajo debe ser adecuado para realizar de manera eficiente las actividades y lograr satisfacción de cada uno de sus clientes.

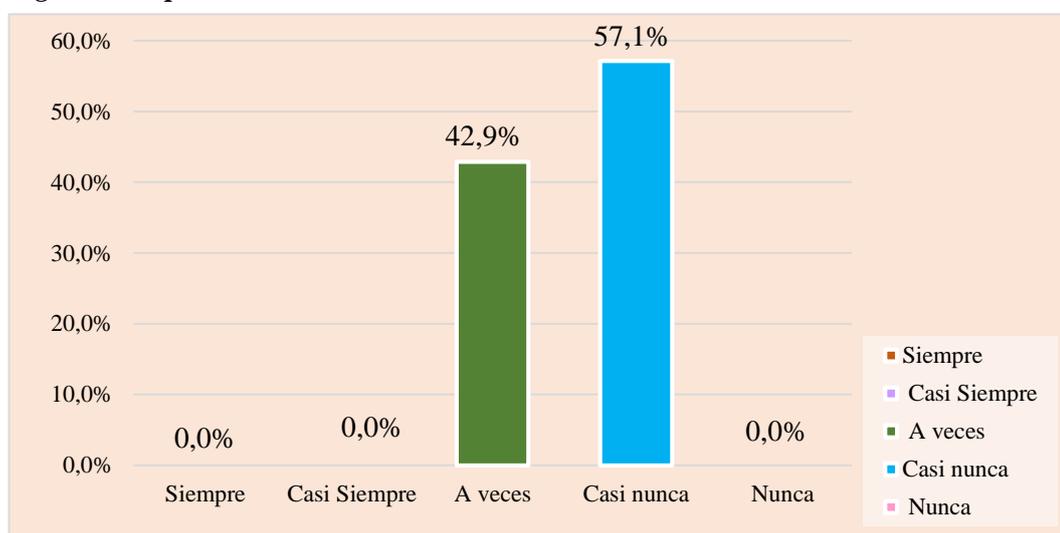
8. ¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación?

Tabla 10.-Capacitación

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Siempre	0	0,0%
	Casi Siempre	0	0,0%
	A veces	3	42,9%
	Casi nunca	4	57,1%
	Nunca	0	0,0%
	Total	7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si la empresa ofrece capacitaciones.

Figura 8.-Capacitación



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si la empresa ofrece capacitaciones.

La mayoría de los encuestados indicaron que casi nunca les han ofrecido capacitaciones, es significativo resaltar que estas capacitaciones son importantes para mantener actualizados los conocimientos y lograr que el trabajador sea efectivo, seguido de otro porcentaje donde indicaron que las capacitaciones son proporcionadas a veces, cuando los supervisores lo asignan, suelen darse tres veces al año, o depende de cómo las organicen sus directivos.

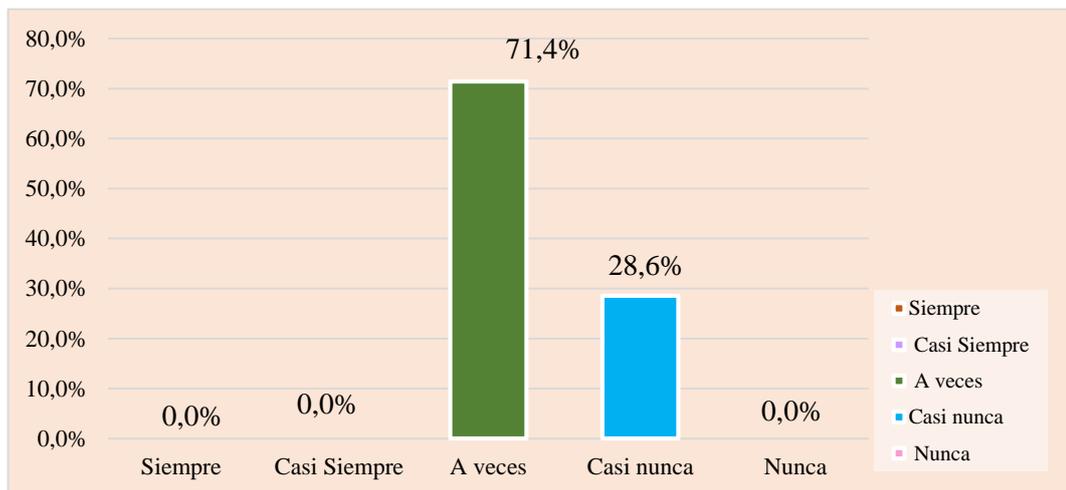
9. ¿Realizan evaluaciones de desempeño para conocer la situación actual de cada una de las interrogantes que existen en la casa comercial NOVICOMPU?

Tabla 11.-Evaluacion del desempeño

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Siempre	0	0,0%
	Casi Siempre	0	0,0%
	A veces	5	71,4%
	Casi nunca	2	28,6%
	Nunca	0	0,0%
Total		7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si la empresa realiza la evaluación del desempeño

Figura 9.- Evaluación del desempeño



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si la empresa realiza la evaluación del desempeño

El mayor porcentaje se centra en que los encuestados respondieron que la empresa a veces les realiza el método de evaluación, esto corresponde al personal que lleva mayor tiempo laborando en la institución, seguido de un porcentaje significativo indicó que en definitiva el personal casi nunca ha aplicado evaluaciones esto por parte de los trabajadores que son nuevos en la empresa. Cabe recalcar que la evaluación del desempeño es una herramienta que ayuda saber las fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.

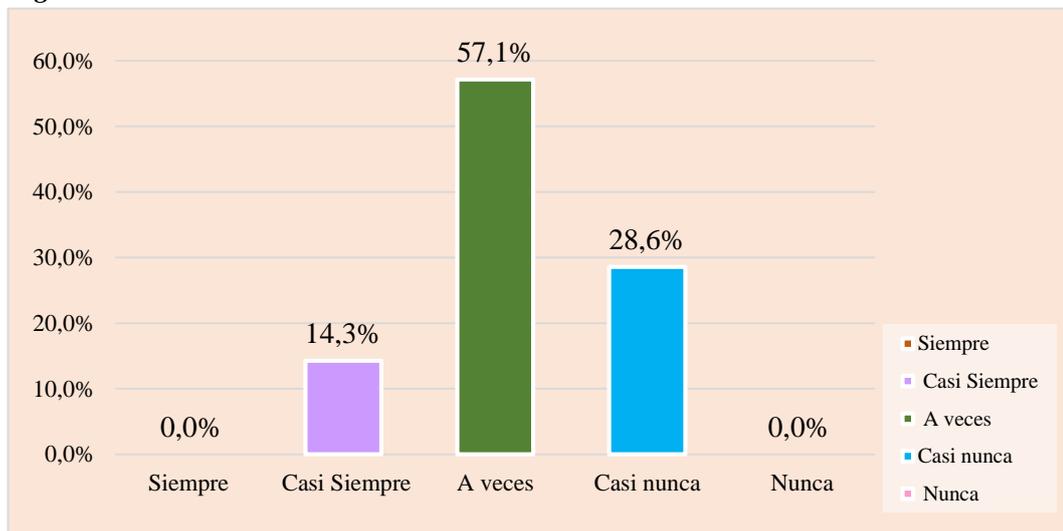
10. ¿Considera usted que tiene la habilidad de trabajar en equipo?

Tabla 12.-Habilidades

PREGUNTA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Siempre	0	0,0%
	Casi Siempre	1	14,3%
	A veces	4	57,1%
	Casi nunca	2	28,6%
	Nunca	0	0,0%
	Total	7	100%

Nota: Esta tabla demuestra los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si el trabajador tiene habilidad de trabajar en equipo

Figura 10.- Habilidades



Nota: Esta figura representa los resultados de la encuesta de los colaboradores para conocer si el trabajador tiene habilidad de trabajar en equipo

En relación a esta interrogante considera usted que tiene la habilidad de trabajar en equipo, un porcentaje de los encuestados manifestaron que solo a veces tienen la facilidad de trabajar en equipo, se refleja que esta es una de las dificultades que existen en relación al clima organizacional, debido que no todos los trabajadores se sienten en confianza para poder realizar una buena con sus demás compañeros. Así mismo un mínimo porcentaje de trabajadores indicaron que casi siempre ponen en práctica trabajar en equipo. Es necesario saber que se recomienda trabajar en equipo para así poder fortalecer ideas y conseguir las metas propuestas.

3.3 Discusión

Según el estudio realizado por (Franco Panchana, 2019) en donde los resultados de la exploración se determinó que la predominación del clima laboral tiene bastante que ver con el avance y desarrollo de los trabajadores de la clínica Cristo Redentor, es por esto que en esa organización se tratan de arreglar cualquier clase de problemas, asegurándose de que el plantel mantenga una aceptable relación laboral y se esfuercen por conseguir los objetivos de la compañía.

Y basado en la comprobación de conjetura se puede decir que hay relación visible entre las cambiantes de estudio, esto sugiere que el tiempo organizacional correspondiente influye relevantemente en el desarrollo del talento humano de la clínica Cristo Redentor del cantón Santa Elena.

Siguiendo con la investigación en la casa comercial NOVICOMPU La Libertad y de acuerdo con los resultados de la presente investigación se puede manifestar que el clima organizacional en la compañía está afectando al desempeño de los trabajadores debido que si ellos no se sienten prácticos en el ámbito que laboran no van a poder realizar sus trabajos, cabe destacar que hay algunas anomalías en la compañía que hay que hacer más fuerte para que de esta forma logre continuar cumpliendo sus propósitos.

El estudio de la variable de clima organizacional nos facilita sostener una comunicación correcta, toda vez que la institución de sincronización se ha reconocido como el saber de la información a todos los escenarios, lo que crea una toma de elecciones centrada en información reservada.

En este sentido y como aporte de mi trabajo a la satisfacción de los hechos encontrados y evidenciados se puede tener en cuenta que es muy favorable que los directivos de la

compañía tomen a consideración las debilidades que hay con respecto al desarrollo laboral.

Los instrumentos que se usaron en la investigación fueron aplicados sin novedad, inclusive la administradora logró una revisión de esos instrumentos para después anunciar comentarios sobre la entrevista a hacer y de la sincronización que se llevó a cabo para la ejecución. Los empleados de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad estuvo dispuesto en ofrecer información, fueron amables y alerta con todos los problemas que se les efectuó, han quedado agradecidos por ser tomados presente para la preparación de un plan de novedades.

Es de esta forma como, basado en resultados que se consiguieron se sugieren probables resoluciones que logren hacer mejor el tiempo laboral y por lo tanto el desarrollo de los empleados, cabe resaltar que para llegar a esta conclusión se ha usado las utilidades primordiales según la metodología planteada para la investigación.

3.4 Propuesta

3.4.1 Nombre da la Propuesta

Estrategias para mejorar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad.

3.4.2 Introducción

El clima organizacional va a ser medido por la agrado o insatisfacción que los ayudantes manifiesten dentro de la compañía, en ellos se ven reflejados varios indicadores que señalan al incumplimiento de ese agrado dando como resultado un indebido desarrollo laboral de quienes constituyen la organización. Es por lo cual se busca conseguir resultados positivos que ayuden a dar fortalezas en aquellas

superficies de ocasión donde es requisito trabajar para conseguir la optimización esperada de clima laboral, incrementando así mismo la razón y el sentido de deber de formar parte a la organización.

Actualmente habitamos un mundo globalizado donde las compañías buscan la eficacia, puesto que es la base primordial para el desarrollo recurrente de los trabajadores de una institución, teniendo en cuenta el esfuerzo y empeño que los ayudantes dedican a su trabajo, por eso mismo el tiempo laboral es un aspecto considerable que las compañías tienen que tener en cuenta por las crecientes problemáticas que los trabajadores tienen en ejercer una labor.

Este plan de mejoramiento de clima organizacional contiene pautas que se convierten en estrategias que ayudaran a que se corrija aquellas debilidades que se encontraron en la empresa NOVICUMPU dentro de la investigación realizada, buscando formas de que la labor se convierta en algo relevante aportando de cierta forma con ideas diferentes para la organización. Esperando que en el trascurso del desarrollo de esta propuesta se pueda dar la debida solución a la problemática y de esta manera conseguir el desempeño esperado.

3.4.3 Objetivo General

Contribuir al mejoramiento del clima organizacional que permita el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad.

3.4.4 Objetivos Específicos

- Proveer técnicas de capacitación y trabajo en equipo para el personal, generando un mejor clima organizacional.
- Establecer estrategias para mejorar la comunicación entre los trabajadores que conforman la empresa NOVICOMPU.

- Crear tácticas para obtener la evaluación del desempeño de los trabajadores de manera más seguida.

3.4.5 Descripción de la propuesta

Se plantea estrategias que fortalecerá el clima organizacional para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU, tiene como intención hacer más fuerte los puntos que por medio de la investigación se concluyeron como debilidades de la compañía, impidiendo que se proyecte un correcto ámbito laboral y por lo tanto un acertado desarrollo en sus cargos laborales, poniendo a disposición las probables tácticas a tener en cuenta para hallar el correcto clima organizacional que NOVICOMPU requiere.

A continuación, se plantean las estrategias para mejorar el desempeño laboral de la empresa NOVICOMPU La Libertad.

3.4.5.1 Fomentar el Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es la clave para posibilitar el correcto desarrollo de los trabajadores y crear un clima armónico. Desarrollando talleres didácticos donde los empleados puedan interactuar entre ellos fortaleciendo el trabajo en equipo, entablar lazos de comunicación, comunicar seguridad, guiarlos a solucionar conflictos; cómo puedes ver, los pasos para trabajar en grupo conforman desarrollo y van más allá de sólo conceder responsabilidades que promuevan el deber organizacional y la colaboración de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad.

Tabla 13.- Fomentar el Trabajo en Equipo

Trabajo en Equipo	Punto clave que permitirá facilitar el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno de los trabajadores.
Propuesta	Desarrollar talleres didácticos que permitan a los colaboradores tener un contacto sociable entre ellos.
Objetivo	Fortalecer acerca del trabajo en equipo en NOVICOMPU, de manera que las actividades sean realizadas con mayor efectividad.
Estrategia	Generar actividades diferentes que requieran participación con los demás obteniendo de esta forma un ambiente de confianza y trabajo colectivo.
Beneficiario	Supervisores-Trabajadores

3.4.5.2 Mejorar la Comunicación entre los trabajadores

La comunicación es un aspecto sustancial para lograr expresarse de mejor forma dentro de la compañía por medio de esto se expone hacer talleres de comunicación eficaz que ayuden a la interacción de las distintas superficies que se involucran en su trabajo. Los talleres van a ser bien estipulados dentro de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad puesto que así se va a mejorar la comunicación entre trabajadores.

Tabla 14.- Mejorar la Comunicación entre los trabajadores

Comunicación	Factor importante que permite mejorar la competitividad de la empresa, su adaptación a los cambios del entorno facilita el logro de los objetivos y metas establecidas, satisface las propias necesidades y la de los trabajadores.
Propuesta	Desarrollar capacitaciones de comunicación empresarial, puesto que su aporte servirá como vínculo entre la organización y sus trabajadores.
Objetivo	Fortalecer el desempeño de los trabajadores mediante la aplicación de talleres comunicacionales
Estrategia	Mejoramiento del nivel en la comunicación del personal
Beneficiario	Supervisores-Trabajadores

3.4.5.3 Capacitación a los trabajadores

Capacitaciones que permitan a los trabajadores tener relaciones y fortalezcan sus capacidades y destrezas dentro de la compañía, aceptan comprar entendimientos teóricos y servibles, esto ayudara que la gente actualice sus entendimientos y de esta forma adquieran nuevos. Esto fortaleza su aptitud de respuesta frente los cambios del ámbito o de sus requerimientos laborales. Con la intención de poder el agrado y el desarrollo laboral efectivo en los trabajadores.

Tabla 15.- Capacitación a los trabajadores

Capacitación	La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas, dado que es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.
Propuesta	Incrementar las capacidades, conocimientos y habilidades del personal
Objetivo	Fortalecer las capacitaciones que permita el mejoramiento del desempeño de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad.
Estrategia	Socialización de las capacitaciones que se brindarán
Beneficiario	Trabajadores.

3.4.5.4 Evaluación del desempeño al personal

La ejecución de la evaluación del desarrollo se va a implementar dentro de un lapso preciso la cual se impulsan en funcionalidad a las tareas que se hacen en la compañía al cumplimiento de objetivos y misiones establecidas con el objetivo de conocer las capacidades y destrezas de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad. El provecho que se obtiene por medio de esta evaluación apuntada a los supervisores es referente a las competencias en liderazgo, a los ayudantes, son la calidad de trabajo.

Tabla 16.- Evaluación del desempeño al personal

Evaluación del Desempeño	Esta fase comprobará el estado real de los colaboradores, la evaluación de desempeño tiene como propósito medir la dirección que mantienen los trabajadores en su puesto de trabajo
Propuesta	Evaluar las capacidades que poseen los trabajadores.
Objetivo	Conocer el rendimiento, habilidades y destrezas de los colaboradores mediante una evaluación oportuna y confiable.
Estrategia	Medición las destrezas y habilidades de los trabajadores y administradores.
Beneficiario	Supervisores- Trabajadores

Tabla 17.- Estrategias

3.4.6 Estrategias de mejoramiento

Nombre: Estrategias para mejorar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad.		
Objetivo: Contribuir al mejoramiento del clima organizacional que permita el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad.		
Estrategias	Acciones	Indicadores
Fomentar el Trabajo en Equipo	Talleres de trabajo equipo para trabajadores y administrador.	Fortalecer aquellas debilidades que posee NOVICOMPU en cuanto al trabajo en equipo.
Mejorar la Comunicación entre los trabajadores	Talleres de comunicación empresarial.	Promover una comunicación distinta que fortalezca la organización.
Capacitación a los trabajadores	Charlas informativas	Incrementar las capacidades, conocimientos y habilidades del personal
Evaluación del desempeño al personal	Descubrir el potencial del personal	Evaluar las capacidades que poseen los trabajadores

CONCLUSIONES

- Mediante la investigación realizada en la casa comercial NOVICOMPU La Libertad, se evidencio que no existe un adecuado clima organizacional, por cuanto existen factores negativos que afectan importantes ámbitos del ambiente laboral. Si bien las variables tienen relación, se pudo corroborar que existen ciertos criterios a mejorar dentro de la empresa.
- Entre los factores que afecta el desempeño laboral de los trabajadores esta la comunicación y el trabajo en equipo como medio principal para las relaciones laborales con los demás, también la capacitación mejora sus actividades y la evaluación que les permite detectar falencias en el desarrollo de sus funciones.
- Se asegura la presencia de relación entre los causantes del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. El procedimiento estadístico llevó a deducir que la mayoría de las dimensiones del clima organizacional tiene una sustancial difusión en desempeño laboral de los servidores, destacándose aquellas como el ambiente de trabajo con el rendimiento laboral, debido que si hay un ambiente laboral tangible mejorara la productividad de los empleados.
- Se diseñó estrategias basadas en los resultados obtenidos en la recolección de información, con el fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU La Libertad.

RECOMENDACIONES

- Al demostrar que el clima organizacional en la empresa NOVICOMPU La Libertad está afectando en el desempeño de los trabajadores se recomienda que en la empresa se tomen acciones correctivas que ayuden a mejorarlo. Por ende, es necesario dar a conocer de manera que los trabajadores manifiesten soluciones que beneficien tanto al personal, como a la empresa.
- Es recomendable que la empresa aplique distintos planes de motivación donde permita a los trabajadores sentirse reconocidos e importantes dentro de ella, de esa manera aumentar su rendimiento tanto personal como laboral, también charlas de capacitación para que los trabajadores tengan nuevos conocimientos y fortalezcan sus dudas. Además, realizar con frecuencia la evaluación del desempeño para que así los supervisores estén al tanto de cómo va evolucionando cada trabajador en el ámbito laboral.
- Fortalecer la flexibilidad en el lugar del trabajo para que exista un adecuado ambiente laboral para que los colaboradores se desenvuelvan en sus actividades y logren sus objetivos.
- Tomando en cuenta la importancia que tiene el desempeño laboral, en las organizaciones, en base a la implementación de estrategias que ayudara a los trabajadores a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo, se espera alcanzar una correcta valoración dentro de la empresa y obtener resultados favorables en cuanto a su productividad laboral.

REFERENCIAS

- Borbor Orrala., R. (2019). *“ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL ENTORNO COMPETITIVO DE LAS MUEBLERÍAS EN LA PARROQUIA ATAHUALPA DEL CANTÓN SANTA ELENA.*
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5013/1/UPSE-TAE-2019-0075.pdf>.
- Márquez Marrero, J. (2017). *Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de la Oftalmología.* Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020#:~:text=\(1963\)%3A%20%22La%20habilidad%20es,la%20experiencia%20obtenida%20con%20anterioridad%22](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020#:~:text=(1963)%3A%20%22La%20habilidad%20es,la%20experiencia%20obtenida%20con%20anterioridad%22).
- Palma , L. (2017). *ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN EL HOTEL DECAMERON PUNTA CENTINELA, PROVINCIA DE SANTA ELENA.*
doi:<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4729/1/UPSE-TAE-2019-0050.pdf>
- Palma Gonzabay, L. A. (2019). *ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN EL HOTEL DECAMERON PUNTA CENTINELA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2017.*
doi:<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4729/1/UPSE-TAE-2019-0050.pdf>
- Romero Pesantes, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores.*
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Alcazar, R. (2020). *EL EMPRENDEDOR DE ÉXITO.* México: MCGRAW-HILL.
- Alejandro , J. O. (2019). *CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA.*
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4684/1/UPSE-TAE-2019-0027.pdf>.
- Barros, A. (2017). *El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa MA´FRUTA-HUÁNUCO.* Obtenido de <https://es.slideshare.net/AngelaBL2/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccinlaboral>
- Bordas, J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral.* Madrid, España: UNED. Obtenido de https://www.academia.edu/29863132/LIBRO_GESTION ESTRATEGICA DEL CLIMA LABORA
- Calle, O. V. (2011). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.* Barranquilla, Colombia:
https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf_166.

- Chacón Constantino, V. (2015). *Ambiente de trabajo como factor de motivación para los empleados. Ensayo*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/ambiente-de-trabajo-como-factor-de-motivacion-para-los-empleados/#:~:text=Ahora%20bien%2C%20seg%C3%BAn%20Manoel%20Grott,en%20el%20trabajo%20del%20individuo>.
- Chamorro, S. (2016). *Cómo elaborar un programa de bienestar*. doi:<https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/elaborarprograma-bienestar-laboral>
- Chiavenato. (2017). MEXICO, MEXICO: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: (8ª ed.) Mc Graw-Hill.
- Coulter, & Robbins. (2016). *Administración*. 12 ed. doi:Pearson Educacion
- Fernandez. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. doi:Editorial Tutor Formación.
- Franco Panchana, J. E. (2019). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA CRISTO REDENTOR DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017*. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4700/1/UPSE-TAE-2019-0045.pdf>.
- Gómez, N. E. (2019). *"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN"*. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Hernández. (2015). *Introducción a la administración*. (5a.
- Hernandez. (2016). *Introducción a la administración*. (5a ed.) México D.F.: Mc Graw-Hill .
- León Acuña, M. (2022). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD*. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7581/1/UPSE-TAE-2022-0043.pdf>.
- Lucas. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- OIT. (2018). *Condiciones de Trabajo*. Organización Internacional de trabajo. doi: <https://www.ilo.org/global/topics/workingconditions/lang--es/index.htm>
- Ortiz, M. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL*. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6746/1/UPSE-MTH-2022-0001.pdf>.
- Pardo, C. G. (2019). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado comecca s.a. del cantón la libertad*,

- provincia de santa elena, año 2019.*”. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4658/UPSE-TAE-2019-0008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pilar, J. (2016). *GESTIÓN DEL TALENTO*.
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19064/capitulo3.pdf>.
- Ponce, V. (2010). *LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y SU RELACIÓN CON EL*.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2326/1/tps626.pdf>.
- RAE. (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de Real Academia Española. doi:
<http://www.rae.es/>
- Rodriguez. (2017). *Marketing para Estudiantes*. España: Predicciones.
- Salguero, O. I. (2015). *RECONOCIMIENTO: HERRAMIENTA QUE REFUERZA EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE TNM LIMITED*.
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>.
- Tito Paredes, L. (2020). *LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4828/LUZ%20JESSICA%20TITO%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vallejos, L. (2015). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones; .
- Vera Piguave, G. E. (2021). *“EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LOS GALPONES SAN VICENTE Y ATAHUALPA*.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6808/1/UPSE-TAE-2022-0021.pdf>.
- Wong, Ñ. P., & Romero Pesantes, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yagual Panchana, V. (2016). *El clima organizacional y su efecto en el rendimiento laboral del talento humano del Instituto Nacional de Pesca del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2015*. doi:http://bibliotecas.upse.edu.ec/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=21888&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%20rendimient

APÉNDICE

Apéndice 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVICOMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021	¿De qué manera contribuye el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad, año 2021?	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad, año 2021.</p>	“El clima organizacional fortalece al desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU”	<p>Independiente (X)</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>(Gómez, 2019) Al referirse a clima organizacional se remite al espacio en donde los trabajadores ejecutan su labor diariamente, a la interacción que surge entre ellos, clima es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los trabajadores dentro de una organización.</p>	<p>Condiciones Laborales</p>	<p>Bienestar</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>• Tipo de investigación</p> <p>Carácter descriptivo</p> <p>• Método</p> <p>Deductivo</p> <p>Inductivo</p> <p>Análítico</p> <p>• Enfoque de la investigación</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Y cualitativo.</p> <p>• Población y Muestra</p> <p>Trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU</p> <p>• Procedimiento de recolección de datos</p> <p>Presencial</p> <p>• Técnicas para la recolección</p> <p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p>
		<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU. ● Examinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad año 2021. ● Proponer estrategias que contribuyan para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad año 2021. 		<p>Dependiente (X)</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>(Pardo, 2019) El desempeño laboral es el resultado del desenvolvimiento del colaborador en las tareas encomendadas en el puesto de trabajo, puede entenderse la forma en que los empleados realizan las tareas.</p>	<p>Ambiente de trabajo</p>	<p>Comunicación</p> <p>Trabajo en Equipo</p>	
					<p>Motivación Laboral</p>	<p>Capacitaciones</p> <p>Remuneraciones</p>	
					<p>Rendimiento Laboral</p>	<p>Habilidades</p> <p>Evaluación del Desempeño</p>	

Apéndice 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN-Variable Independiente

IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>“El clima organizacional fortalece al desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU”</p>	<p>Independiente (X) Clima organizacional</p>	<p>Gómez, 2019) al referirse a clima organizacional se remite al espacio en donde los trabajadores ejecutan su labor diariamente, a la interacción que surge entre ellos, clima es la percepción del ambiente de trabajo y que condiciona las actitudes y conductas de los trabajadores dentro de una organización.</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<p>Bienestar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué factores cree que afectan al clima organizacional? 	<p>Entrevista y encuesta realizada al personal de la empresa NOVICOMPU La Libertad.</p>
				<p>Satisfacción Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realizan sus trabajadores? Qué piensa de los resultados obtenidos. 	
			<p>Ambiente de trabajo</p>	<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los trabajadores pueden comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo? 	
				<p>Trabajo en Equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree que es más importante el trabajo en equipo o el trabajo individual? 	

Apéndice 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN-Variable Dependiente

IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>“El clima organizacional fortalece al desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU”</p>	<p>Dependiente (Y) Desempeño laboral</p>	<p>(Pardo, 2019) El desempeño laboral es el resultado del desenvolvimiento del colaborador en las tareas encomendadas en el puesto de trabajo, puede entenderse la forma en que los empleados realizan las tareas.</p>	<p>Motivación Laboral</p>	<p>Capacitaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La empresa ofrece oportunidades de Capacitación? 	<p>Entrevista y encuesta realizada al personal de la empresa NOVICOMPU La Libertad.</p>
				<p>Reconocimientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de incentivos recibe al cumplir con una buena labor? 	
			<p>Rendimiento Laboral</p>	<p>Habilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que tiene la habilidad de trabajar en equipo? 	
				<p>Evaluación del Desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Realizan evaluaciones de desempeño para conocer la situación actual de cada una de las interrogantes que existen en la casa comercial NOVICOMPU? 	



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENTREVISTA

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVI COMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021

OBJETIVO: Analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad, año 2021.

1. ¿Considera que el clima organizacional es un factor importante para el desempeño de sus trabajadores?
2. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realizan sus trabajadores? Qué piensa de los resultados obtenidos.
3. ¿Qué factores cree que afectan al clima organizacional de su empresa?
4. ¿Cree que es más importante el trabajo en equipo o el trabajo individual?
5. ¿Los trabajadores pueden comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo?
6. ¿La empresa da algún tipo de reconocimiento al trabajador(s) que demuestra su desempeño diario en sus labores?
7. ¿En la organización, hay un ambiente de trabajo agradable?
8. ¿Con qué frecuencia realiza la evaluación del desempeño laboral a sus trabajadores?
9. ¿Cada que tiempo brindan capacitaciones a los trabajadores?
10. ¿Posee un programa para motivar al personal de la casa comercial NOVICOMPU?

Apéndice 5. Formulario de Encuesta



UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENCUESTA

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVICOMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021

OBJETIVO: Analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la casa comercial NOVICOMPU ubicada en el cantón La Libertad, año 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la alternativa que considere de acuerdo con su criterio, solo puede seleccionar una respuesta a cada interrogante.

1. ¿Considera que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

2. ¿Cómo considera actualmente el clima organizacional en su empresa?

Muy Bueno	<input type="checkbox"/>
Bueno	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malo	<input type="checkbox"/>
Muy Malo	<input type="checkbox"/>

3. ¿Cómo considera la comunicación entre los trabajadores de la empresa?

Muy Bueno	<input type="checkbox"/>
Bueno	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malo	<input type="checkbox"/>
Muy malo	<input type="checkbox"/>

4. ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta para una respectiva toma de decisiones?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

5. ¿Qué tipo de incentivos recibe al cumplir con una buena labor?

Incentivo económico	<input type="checkbox"/>
Reconocimiento	<input type="checkbox"/>
Elogios	<input type="checkbox"/>
Empleado del mes	<input type="checkbox"/>
Ninguno	<input type="checkbox"/>

6. ¿Considera que un buen ambiente laboral estimula su productividad?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

7. ¿Las condiciones de trabajo son las adecuadas para la realización de cada una de las actividades?

Definitivamente si	<input type="checkbox"/>
Probablemente si	<input type="checkbox"/>
Indeciso	<input type="checkbox"/>
Probablemente no	<input type="checkbox"/>
Definitivamente no	<input type="checkbox"/>

8. ¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

9. ¿Realizan evaluaciones de desempeño para conocer la situación actual de cada una de las interrogantes que existen en la casa comercial NOVICOMPU?

Siempre	<input type="text"/>
Casi Siempre	<input type="text"/>
A veces	<input type="text"/>
Casi nunca	<input type="text"/>
Nunca	<input type="text"/>

10. ¿Considera usted que tiene la habilidad de trabajar en equipo?

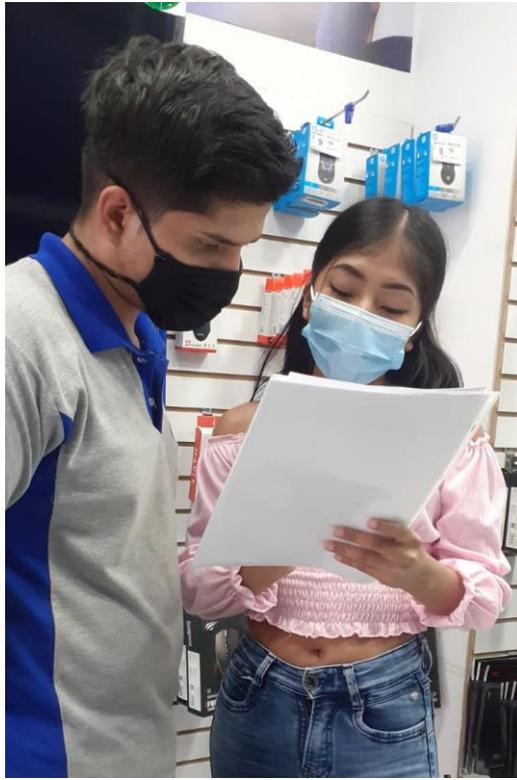
Siempre	<input type="text"/>
Casi Siempre	<input type="text"/>
A veces	<input type="text"/>
Casi nunca	<input type="text"/>
Nunca	<input type="text"/>

Apéndice 6. Fotografías

Figura 11.- Entrevista a Administradora de NOVICOMPU



Figura 12.- Encuesta aplicada a los trabajadores.



Apéndice 7. Cronograma de actividades

MODALIDAD DE TITULACIÓN: TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR		UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA																			
		FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
		PERÍODO ACADÉMICO 2022-1																			
		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			CIERRE PAO 2022-1	
No.	Actividades planificadas	2-7	9-14	16-21	23-28	30Mayo-4Junio	6-11	13-18	20-25	27Jun-2Julio	4-9	11-16	18-23	25-30	1-6	8-13	15-20	22-27	30AG-4SEPT.	5-10	12-17
1	Propuesta de temas de investigación por parte de estudiantes	■																			
2	Presentación de Cronograma de actividades	■																			
3	Revisión de temas, Distribución de tutores y especialistas		■																		
4	Presentación de Planificación TIC-2022-2			■																	
5	Aprobación de la Planificación UIC-TIC-2022-2 por Consejo de Facultad				■																
6	Entrega de resolución a tutores				■																
7	Tutorías de los Trabajos de Integración Curricular:																				
8	Introducción					■															
9	Capítulo I Marco Teórico						■	■	■												
10	Capítulo II Marco Metodológico							■	■	■	■										
11	Capítulo III Resultados										■	■	■	■							
12	Conclusiones, Recomendaciones y Resumen											■	■	■							
13	Certificado Urkund-Tutor														■						
14	Entrega de informe por parte de los tutores														■						
15	Entrega de archivo digital del TIC a profesora guía															■					
16	Entrega de oficios a los especialistas															■					
17	Informe de los especialistas (calificación en rúbrica)																■	■			
18	Entrega de archivo digital del Trabajo final a la profesora guía																		■		
19	Sustentación de los Trabajos de Integración Curricular																			■	

Apéndice 8. Carta Aval



OFICIO-000-000-001-STANV-82-2022

La Libertad, 04 de agosto de 2022

Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, Msc.
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESA
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA**

Ciudad. –

De mis consideraciones:

En referencia al oficio No241-JXTU-CAE-2022 con fecha 27 de Julio de 2022, donde solicita la autorización de realizar su trabajo de titulación por parte de la peticionaria señorita MIRANDA QUIMIS MARIA CARMEN Con cedula de ciudadanía N°2450101726, estudiante de la carrera de Administración de Empresas, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, una vez analizada la propuesta del tema de trabajo de investigación con el tema **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVICOMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021**. Se procede a la APROBACION de la solicitud comprometiéndose a brindar la apertura y el apoyo para el desarrollo del respectivo trabajo de titulación.

Además, autorizo la CARTA AVAL hacer uso de la información obtenida para los fines pertinentes a la elaboración y publicación del trabajo de titulación, para que sea publicada en su totalidad en el portal de la página web de la universidad Estatal Península Santa Elena.

Atentamente

Ing. Sandy González
Administradora
Novicompu La Libertad 082
Telf.: 0959924317

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en la tesis **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVI COMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021”** planteada por el estudiante Srta. MIRANDA QUIMIS MARIA CARMEN, doy por valido los siguientes formatos presentado.

1. Entrevista para la Administradora.
2. Encuesta para los trabajadores.

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas en base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesitan recabarse para los fines del tema especificado por la estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario del uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

La Libertad, 01 de agosto del 2022



**Ing. Carola Alejandro Lindao.
Docente de la Carrera de Administración de Empresas**

CERTIFICADO
ANTIPLAGIO No. 007
TUTOR JMCP-2022

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CASA COMERCIAL NOVI COMPU DEL CANTON LA LIBERTAD AÑO 2021**”, elaborado por el estudiante **María Carmen Miranda Quimis**, de la Carrera Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con el 9% de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, Msc.

CI.: 1305658591

DOCENTE

TUTOR