

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PRIMICIAS DEL MAR EN LA COMUNA PALMAR, AÑO 2025

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA:

TAYNNI MICHELLE ROSALES LOPEZ

LA LIBERTAD – ECUADOR

2026

Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, **"EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PRIMICIAS DEL MAR EN LA COMUNA PALMAR, AÑO 2025",** elaborado por el **Sr. Taynni Michelle Rosales López** egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas,** declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JOHNNY JAVIER REYES DE LA CRUZ

Ing. Johnny Javier Reyes De la Cruz, MSc.

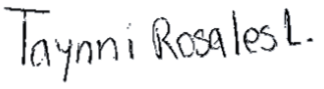
Profesor Tutor

Autoría del Trabajo

El presente Trabajo de Titulación denominado **"EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PRIMICIAS DEL MAR EN LA COMUNA PALMAR, AÑO 2025",** 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, **Taynni Michelle Rosales López,** con cédula de identidad número **245020602-0** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Atentamente



Taynni Michelle Rosales López

C.I. No: 2450206020-0

Dedicatoria

A Dios, por ser mi fortaleza en cada momento de mi vida. A mis padres, en especial a Emilio Rosales y Blanca López, por el amor incondicional que me han brindado, sacrificio constante para que yo me supere y ejemplo de vida que han sido base sólida de todas mis metas. Su apoyo inquebrantable y sus enseñanzas han moldeado la persona que soy hoy. A mi querido hijo único, Luam, que es mi mayor inspiración para salir adelante, para darle una mejor vida, y enseñanzas para que tenga un gran ejemplo de mi superación, y que nunca se deben abandonar los sueños, y también a mi hermano Emilio. Samy, Dennis, Grey, Patrick, Tatiana, Andrea, Yajaira y Beto por estar siempre a mi lado, brindándome su cariño y apoyo incondicional en cada etapa de este proceso. A mi compadre Alfredo Villalva, a mi cuñado Eduardo y Fabián, por ser esa figura inspiradora que me alentó a seguir estudiando y a perseguir mis sueños académicos con determinación. A las amigas valiosas que conocí en toda mi etapa universitaria: Lisbeth Ramírez y María Fernanda, por su amistad sincera, apoyo constante y por hacer de esta experiencia algo memorable. A todos mis familiares y conocidos, por su comprensión, paciencia, tolerancia y ánimo que alimentaron mi perseverancia en los momentos más desafiantes.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos y experiencia con dedicación y profesionalismo siempre. Especialmente a mi tutor, por su paciencia, guía académica y compromiso durante el desarrollo de esta investigación. Su orientación fue fundamental para alcanzar esta meta y culminar con éxito esta etapa de mi formación profesional.

Taynni Michelle Rosales Lopez

Agradecimiento

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por brindarme la formación académica y las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional. A esta prestigiosa institución que me abrió las puertas del conocimiento y me permitió alcanzar esta importante meta en mi vida.

Mi profundo agradecimiento al ingeniero Johnny Reyes, tutor de este trabajo de investigación, por su guía académica, paciencia y dedicación durante todo el proceso. Asimismo, al licenciado Freddy Tigrero, especialista de la investigación, por sus valiosos aportes, orientación y profesionalismo que enriquecieron significativamente este proyecto.

A la empresa Primicias del mar. Por abrir sus puertas y facilitar el desarrollo de esta investigación, de manera especial al Ingeniero Diego Villao, responsable del departamento de Talento Humano, por su colaboración, disposición y apoyo al proporcionar la información necesaria para la culminación exitosa de este proyecto.

Taynni Michelle Rosales Lopez

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JOSÉ XAVIER TOMALA URIBE

Lic. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE LA CARRERA

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
FREDDY ENRIQUE TIGRERO SUAREZ

Lic. Freddy Tigrero Suárez, MSc.
PROFESOR ESPECIALISTA

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JOHNNY JAVIER REYES DE LA CRUZ

Ing. Johnny Reyes De la Cruz MSc.
PROFESOR TUTOR

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
SABINA GISELLA VILLON PERERO

Ing. Sabina Villón Perero, Mgtr.
PROFESOR GUÍA DE LA UIC

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JULISSA ANGIE GONZALEZ GONZALEZ

Lic. Julissa González González, Mgtr.
SECRETARIA DE LA CARRERA

ÍNDICE

Resumen **11**

Abstract **12**

Introducción **13**

Capítulo I **22**

Marco Referencial **22**

Revisión de la literatura 22

Desarrollo de teorías y conceptos 25

Fundamento Legal 33

Capitulo II **36**

Metodología 36

Diseño de la investigación 36

Tipo de investigación 36

Enfoque de la investigación 36

Método de investigación 37

Población 38

Muestra 39

Técnicas y herramientas de investigación 40

Capítulo III **41**

Resultados y Discusión 41

Discusión **61**

Conclusiones **70**

Recomendaciones **71**

Referencias **72**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1: Distribución de los encuestados según el cargo..... 44
Tabla 2 P1. Como es el desempeño laboral de los colaboradores 45
Tabla 3 P2. Recibo capacitación para desempeñar mejor mi trabajo 46
Tabla 4 P3. Durante las temporadas de mayor producción, el exceso de trabajo afecta mi rendimiento laboral..... 47
Tabla 5 P4. Considero que mi desempeño es evaluado de manera justa 48
Tabla 6: P5. Me siento motivado para realizar mis actividades laborales 49
Tabla 7 P6.Las condiciones de trabajo son adecuadas..... 51
Tabla 8 P7. Contribuyo al cumplimiento de los objetivos de la empresa 51
Tabla 9 P8 Tengo los recursos necesarios para realizar mi trabajo..... 52
Tabla 10 P9. Estoy satisfecho con mi ambiente laboral y con trabajar en grupo 53
Tabla 11 P10. Recibo reconocimiento por mi trabajo..... 54
Tabla 12 P11. Considero que el liderazgo de mis superiores es adecuado 55
Tabla 13 P12. La distribución de las actividades entre los colaboradores es adecuada 57
Tabla 14 *P13. Existe trabajo en equipo dentro de la organización*..... 58
Tabla 15 P14. La empresa da reconocimiento al mejor colaborador..... 59
Tabla 16 P15. Considero que otros recursos ayudarían a mejorar el desempeño laboral..... 60
Tabla 17 Matriz FODA 66
Tabla 18 Matriz estratégica..... 67
Tabla 19 Plan de acción 68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de los encuestados según el cargo 45
Figura 2 P1. Como es el desempeño laboral de los colaboradores..... 46j
Figura 3 P2. Recibo capacitación para desempeñar mejor mi trabajo..... 47
Figura 4 P3. Durante las temporadas de mayor producción, el exceso de trabajo afecta mi rendimiento laboral 48
Figura 5 P4. Considero que mi desempeño es evaluado de manera justa 49
Figura 6 P5. Me siento motivado para realizar mis actividades laborales..... 50
Figura 7 P6. Las condiciones de trabajo son adecuadas..... 51
Figura 8 P7. Contribuyo al cumplimiento de los objetivos de la empresa 52
Figura 9 P8. Tengo los recursos necesarios para realizar mi trabajo..... 53
Figura 10 P9. Estoy satisfecho con mi ambiente laboral y con trabajar en grupo... 54
Figura 11 P10. Recibo reconocimiento por mi trabajo..... 55
Figura 12 P11. Considero que el liderazgo de mis superiores es adecuado 56
Figura 13 P12 La distribución de las actividades entre los colaboradores es adecuada 57
Figura 14 P13. Existe trabajo en equipo dentro de la organización 58
Figura 15 P14. La empresa da reconocimiento al mejor colaborador 59
Figura 16 P15. Considero que otros recursos ayudarían a mejorar el desempeño laboral 60

ÍNDICE DE APÉNDICE

Apéndice 1: Matriz de consistencia 81
Apéndice 2: Guía de entrevista 78
Apéndice 3: Guia de encuesta 85
Apéndice 4 Certificado de antiplagio 87
Apéndice 5 Cronograma de actividades 89
Apéndice 6 Carta Aval 90
Apéndice 7 Certificado de validación de instrumentos 91
Apéndice 8 Ficha de tutorías 93
Apéndice 9 Fotos de tutorías 94
Apéndice 10 Evidencia de las entrevistas y encuestas 96
Apéndice 11 Base de datos 97

El desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del mar en la comuna palmar, año 2025

AUTORA:

Taynni Michelle Rosales López

TUTOR:

Ing. Johnny Javier Reyes De la Cruz, Msc

Resumen

La investigación denominada El desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del mar de la comuna palmar tiene como objetivo analizar cómo las capacitaciones contribuyen a la mejora del desempeño laboral en la gestión del laboratorio de larvas de camarón y en la organización interna. En primer lugar, se estableció un estudio situacional con la finalidad de identificar los factores que afectan el rendimiento profesional dentro de la organización. El trabajo tiene un enfoque cuantitativo, muestra censal, en la que se aplicaron encuestas y entrevistas a los miembros, lo que permitió detectar duplicidad de tareas, falta de claridad en responsabilidades, retrasos en la producción y dificultades en el rendimiento. Posteriormente, se diseñó un plan de acción que contribuyera a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. En conclusión, la implementación de capacitaciones mejorará la cultura organizacional de los colaboradores y a su vez aumentará la eficiencia en la realización de actividades y a la toma de decisiones; además, se recomienda mantener un proceso de evaluación continua para medir el rendimiento laboral.

Palabras clave*: Desempeño laboral, colaboradores, mejora, laboratorio primicias del mar.*

Work performance of employees at the Primicias del Mar laboratory in the Palmar commune, 2025.

AUTHOR:

Taynni Michelle Rosales López

TUTOR:

Ing. Johnny Javier Reyes De la Cruz, Msc

Abstract

The study titled "Work Performance of Staff at the Primacies del Mar Laboratory in the Palmar Community" aims to analyze how training contributes to improving work performance regarding the management of the shrimp larval laboratory and the organization's internal operations. First, a situational analysis was conducted to identify factors affecting professional performance within the organization. The study employed a quantitative approach and a census sample, utilizing surveys and interviews with staff members; this process revealed task duplication, a lack of clarity regarding responsibilities, production delays, and performance issues. Subsequently, an action plan was designed to help improve staff performance. In conclusion, implementing training programs will enhance the organizational culture among staff and increase efficiency in task execution and decision-making; furthermore, maintaining a continuous evaluation process to measure work performance is recommended**.**

Keywords: *job performance, employees, improvement, primacies del mar laboratory*

Introducción

Actualmente, en el mundo el desempeño laboral constituye un aspecto importante en las organizaciones, ya que es un procedimiento dinámico que depende de la calidad de cada uno de los procesos, el cumplimiento de los objetivos, metas institucionales, así como la capacidad al hacer frente a las exigencias en el entorno de trabajo, ya que el rendimiento de los colaboradores no puede entenderse únicamente con una cuestión individua, sino que también está vinculado con el clima y la estructura organizacional.

En este contexto, la literatura señala que el clima organizacional es un factor clave en la obtención de los resultados institucionales de laboratorio, porque tiene mayor influencia en cada uno de los colaboradores, como el desempeño, la actitud y la motivación para el alcance de cada logro (Saraiva & Ferreira, 2025). En este contexto, el presente estudio analiza el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio de primicias del mar, en relación con los temas de la productividad, trabajo en equipo y compromiso laboral.

También se ha evidenciado en un sinnúmero de aportaciones científicas que indican que los procesos de retroalimentación cumplen un papel fundamental en el fortalecimiento del desempeño laboral, ya que permiten tomar acciones correctivas e identificar oportunidades de mejora continua en cada proceso que se realiza en una empresa. Estos procesos correctivos ayudan en el crecimiento profesional y productivo de los trabajadores. Asimismo, con el paso del tiempo, se incrementan la motivación y el compromiso laboral, mejorando las competencias laborales, dando como resultado objetivos organizacionales cumplidos y un mejoramiento continuo de la organización.

En países de América Latina, el rendimiento operativo cobra especial relevancia debido a diversas condiciones estructurales que limitan el desarrollo empresarial en los diferentes sectores productivos, como la inestabilidad económica, la informalidad laboral, la baja inversión en innovación y la escasa cultura de gestión que generan una brecha significativa en cada organización. No obstante, en los últimos años se observa una adquisición progresiva hacia la adopción de buenas prácticas administrativas que mejoren el desempeño organizacional, lo que da como resultado una mayor motivación entre los miembros.

Por consiguiente, esta adopción representa una ventaja competitiva para que las empresas latinoamericanas fortalezcan su posición en los mercados locales y se proyecten con mayor solidez a nivel internacional. En esa línea, según Heredia y Narváez, “La base fundamental de todo el éxito de una organización es el conjunto de personas que la conforman; pero cuando los trabajadores y empleados no se encuentran contentos, ya sea con su trabajo o con la misma empresa, por lo tanto, no se encuentran motivados , dando como resultado un estancamiento en la productividad y competitividad laboral de cada área” .

En Ecuador, mantener un clima y un entorno organizacional adecuados es un factor clave para cada organización, ya que ayuda a fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores, en el que se ve reflejado al cumplir cada una de sus tareas y funciones en los tiempos determinados. En los últimos años, el desempeño laboral se ha convertido en uno de los aspectos más importantes a tratar tanto en el sector de servicio como en el de elaboración de un producto debido a su impacto en la productividad y calidad de cada proceso. También, tener un personal capacitado, comprometido y motivado aporta a la proyección de una imagen corporativa positiva a la vista de los clientes externos.

En la provincia de Santa Elena, el sector acuícola constituye una de las principales fuentes de ingreso del país, destacándose por la producción y exportación de camarones de buena calidad. Debido a los altos estándares en cada etapa productiva, el desempeño laboral juega un papel importante en cada proceso. Por tal razón, mantener un excelente clima organizacional es un punto clave para asegurar el cumplimiento eficaz de los objetivos y poder sobresalir en el mercado acuícola que cada día es más exigente en la calidad de los productos que se exportan e importan.

En este escenario el desempeño laboral adquiere relevancia para todos los sectores productivos de la provincia de Santa Elena, debido a su incidencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por tal motivo el presente trabajo tiene como objetivo específico analizar los factores que influyen en el rendimiento y desempeño de los trabajadores del laboratorio primicias del Mar con la finalidad de proponer estrategias que beneficien a la mejora del ambiente laboral que se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño de los colaboradores y a su vez que sea un aporte para futuras investigaciones

Planteamiento del problema

Al hablar del desempeño laboral de los colaboradores del Laboratorio Primicia del mar en la comuna palmar, se vuelve un factor decisivo para garantizar la calidad, precisión y eficiencia de cada una de las actividades que se realizan.

Mediante la revisión de fuentes bibliográficas de diversos autores, se ha señalado que el clima organizacional es un factor importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que una organización, al tener una estructura organizacional estructurada de manera adecuada y canales de comunicación eficientes entre los superiores y trabajadores, facilita que exista mayor coordinación dentro de cada área, lo que contribuye al alcance de los objetivos institucionales de manera más rápida y adecuada.

Mediante el análisis se identificaron problemáticas que se pueden mejorar como:

- La escasa comunicación entre las áreas de trabajo.
- La inexistencia de capacitación continua para fortalecer las competencias laborales
- La ausencia de un sistema de evaluación de desempeño y retroalimentación continua.
- La sobrecarga de actividades en ciertas temporadas

Ante esta realidad, en el Laboratorio Primicia del mar ubicado en la comuna palmar se plantea la necesidad de analizar en profundidad los factores que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores con la finalidad de proponer acciones de mejora continua que fortalezcan la eficiencia, la calidad del trabajo, la productividad, el compromiso , el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera adecuada y que sea favorable tanto para la empresa como para el trabajador.

A continuación, se procede a establecer la interrogante que será el punto clave para comenzar con el trabajo de investigación que es la **formulación del problema** que responderá a la pregunta de:

¿Cómo es el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del Mar en la comuna de Palmar, año 2025? Por tal razón, se procede a realizar la recopilación de toda la información necesaria para establecer una base sólida referente al desempeño laboral.

Sistematización del problema:

- ¿Cuál es la situación actual referente al desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio Primicias del Mar en la comuna de Palmar, año 2025?
- ¿Qué factores intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores del l aboratorio Primicias del Mar en la comuna de Palmar, año 2025?
- ¿Qué estrategias contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del mar en la comuna de Palmar, año 2025?

De esta manera se establece el objetivo general de la investigación a base de la formulación del problema

Objetivo general

- Analizar desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del mar en la comuna Palmar, año 2025

Asimismo, a base de la sistematización del problema se elaborarán los objetivos específicos del proyecto:

Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del mar.
- Identificar los factores que intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del mar.
- Proponer estrategias que contribuyan a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del mar.

Justificación

En la actualidad, el desempeño laboral constituye uno de los principales factores que determinan el éxito y la competitividad de las organizaciones, debido a que el cumplimiento eficiente de las funciones por parte de los colaboradores permite alcanzar los objetivos institucionales, incrementar la productividad y garantizar la calidad de los procesos. En este contexto, el área de talento humano desempeña un papel estratégico, ya que es la responsable de desarrollar políticas orientadas a fortalecer las competencias, habilidades y actitudes del personal, promoviendo ambientes de trabajo que favorezcan la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral. Como señala (Chiavenato, 2022b), el talento humano representa el recurso más importante de toda organización, siendo indispensable gestionar adecuadamente el desempeño de los colaboradores para alcanzar resultados sostenibles.

El desempeño laboral comprende el conjunto de comportamientos, competencias y resultados obtenidos por los trabajadores durante la ejecución de sus actividades, los cuales están influenciados por diversos factores como la capacitación, el liderazgo, la comunicación, las condiciones laborales y la motivación. Según (Andia, 2025), cuando las organizaciones implementan estrategias orientadas al fortalecimiento del desempeño laboral, logran mejorar significativamente la eficiencia de sus procesos, incrementar la satisfacción de los trabajadores y generar ventajas competitivas frente a otras empresas del mismo sector.

La presente investigación se justifica porque permitirá conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio Primicias del mar, empresa dedicada a la producción de larvas de camarón, cuya actividad requiere altos estándares de calidad, responsabilidad y coordinación entre todas las áreas de trabajo. Debido a la naturaleza técnica de sus procesos, resulta indispensable que cada colaborador desempeñe sus funciones de manera eficiente para garantizar la supervivencia de las larvas, la continuidad de la producción y la satisfacción de los clientes. En este sentido, el estudio permitirá identificar las fortalezas y debilidades existentes en el desempeño de los colaboradores, constituyéndose en una herramienta de apoyo para la toma de decisiones administrativas.

La creación de estrategias de mejora continua mediante un plan de acción que ayude a elevar los niveles de desempeño laboral es primordial, ya que contribuye al fortalecimiento de una cultura organizacional más sólida y, a su vez, a un ambiente más colaborativo y

comprometido entre los trabajadores. Asimismo, dichas estrategias traen una gran ventaja competitiva en el sector de los laboratorios de larvas, ya que mejoran la calidad de vida en el área laboral, logran que los miembros puedan desempeñarse de manera más eficiente en sus áreas y cumplan cada meta en un periodo de tiempo determinado de manera más eficaz(Padilla, 2025)

Asimismo, diversos estudios recientes evidencian que las organizaciones que evalúan continuamente el desempeño de sus colaboradores obtienen mejores resultados en términos de productividad y competitividad. De acuerdo con (*Armstrong, M. y Taylor, S. (2023) Manual de Armstrong sobre la práctica de la gestión de recursos humanos: Una guía para la teoría y la práctica de la gestión de personas. Kogan Page Publishers. - Referencias - Publicaciones de investigación científica*, s. f.), la gestión del desempeño constituye un proceso permanente que busca alinear los objetivos individuales con los objetivos estratégicos de la organización, permitiendo mejorar continuamente los resultados institucionales mediante el desarrollo del talento humano.

En el ámbito práctico, la investigación permitirá que la administración del laboratorio de primicias del mar disponga de información precisa sobre el nivel de desempeño de sus colaboradores, identificando aquellos aspectos que requieren fortalecimiento mediante programas de capacitación, estrategias motivacionales, incentivos laborales y mecanismos de evaluación permanente. Según (Fernandez Castro et al., 2026), la adecuada gestión del desempeño permite incrementar la eficiencia del personal, reducir errores operativos y fortalecer el compromiso organizacional, aspectos fundamentales para garantizar el cumplimiento de los objetivos empresariales.

De igual manera, el estudio beneficiará directamente a los colaboradores del laboratorio, debido a que contribuirá a mejorar las condiciones de trabajo, promover una adecuada distribución de responsabilidades y fortalecer el sentido de pertenencia hacia la organización. Un adecuado desempeño laboral favorece el desarrollo profesional de los trabajadores, mejora las relaciones interpersonales y fortalece la cultura organizacional, elementos indispensables para mantener un ambiente laboral saludable y orientado hacia la mejora continua (Chiavenato, 2022a).

La investigación también posee relevancia social, puesto que el laboratorio de primicias del mar forma parte del sector acuícola ecuatoriano, actividad que constituye uno de los principales motores económicos del país. En consecuencia, fortalecer el desempeño laboral de sus colaboradores contribuirá indirectamente al incremento de la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de la empresa, generando beneficios económicos tanto para la organización como para los trabajadores y la comunidad donde desarrolla sus actividades.

Finalmente, esta investigación aportará al ámbito académico al generar información actualizada sobre el desempeño laboral en empresas dedicadas a la producción de larvas de camarón, temática que presenta limitada evidencia científica en el contexto ecuatoriano. Los resultados podrán servir como referencia para futuras investigaciones relacionadas con la administración del talento humano, la productividad organizacional y la gestión empresarial, fortaleciendo así el desarrollo del conocimiento científico en el área de Administración de Empresas.

La revisión de estudios recientes confirma que un clima organizacional favorable favorece la satisfacción, la productividad y la retención del personal. (Vergara et al., 2025)Encontraron que la comunicación efectiva y el liderazgo empático influyen directamente en la satisfacción del trabajador y en el aumento de la productividad. De manera complementaria, (Figueroa Pittaluga, 1993) destaca que un clima de comunicación positivo incrementa la satisfacción comunicativa del personal, especialmente cuando existen dos vías de comunicación, transparencia e inclusión. Estos hallazgos son relevantes para el Laboratorio Primicias del mar porque muestran que la calidad del desempeño laboral también depende de la manera en que circule la información y de la claridad con que se orientan las tareas.

Otro grupo de estudios pone en evidencia la importancia de la retroalimentación, la evaluación y la motivación como elementos que fortalecen el rendimiento. (Bhatnagar & Banerjee, 2025) Afirman que la retroalimentación es un componente crítico para fortalecer la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, mientras que (Kinderis, 2025) muestra que el entrenamiento, la evaluación del desempeño, la motivación y la retroalimentación funcionan mejor cuando se articulan entre sí y no de forma aislada. A esto

se suma el aporte de (Borja, 2020) quien explica que la retroalimentación efectiva debe ser específica, oportuna y orientada a la mejora, ya que constituye una herramienta para promover el desarrollo del trabajador y la autorreflexión. En el caso de primicias del mar, esto sugiere que un sistema de evaluación sin acompañamiento formativo pierde efectividad, mientras que una retroalimentación constante puede elevar el compromiso y la calidad del trabajo.

La capacitación también ocupa un lugar central en la revisión bibliográfica. (Ms. Muthamma, 2025), indican que la formación fortalece no solo las habilidades técnicas, sino también competencias blandas como el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo y la resolución de problemas, elementos que son clave para el desempeño laboral sostenido. De manera similar, (Saraiva & Ferreira, 2025), sostienen que el entrenamiento laboral, la motivación y el trabajo ético influyen de forma positiva en el rendimiento, especialmente cuando la organización promueve una cultura de excelencia. Esto resulta especialmente relevante en un laboratorio, donde el trabajo técnico exige precisión, disciplina y actualización permanente.

En laboratorios, además, el desempeño laboral está estrechamente unido al cumplimiento de normas de bioseguridad. Encontraron que la conciencia de bioseguridad entre el personal técnico era moderada y que existían vacíos importantes en capacitación, protocolos y control. De forma comparable, (Alles, 2021), reportó que solo una parte reducida del personal tenía buen conocimiento y buena práctica de las precauciones de laboratorio. En contraste, (Cubillos Rivera et al., 2014)demostraron que un modelo de capacitación en bioseguridad puede mejorar la calidad del laboratorio y apoyar los procesos de acreditación. En conjunto, estos estudios muestran que el desempeño laboral en un laboratorio no puede desligarse de la formación, la supervisión y el cumplimiento de los estándares de seguridad.

En síntesis, la literatura revisada coincide en que el desempeño laboral mejora cuando la organización ofrece un clima favorable, una estructura clara, retroalimentación efectiva, capacitación continua y prácticas de seguridad bien definidas. Para el Laboratorio Primicias del Mar, esto significa que la mejora del rendimiento de sus colaboradores no depende solo del esfuerzo individual, sino también de la manera en que la institución organiza, comunica,

evalúa y fortalece el trabajo de su personal. Por ello, el presente estudio se justifica como un aporte para comprender de forma integral las condiciones que influyen en el desempeño laboral y para proponer acciones concretas orientadas a su fortalecimiento.

Idea para defender que se estableció en el proyecto de investigación es:

- La implementación de un plan de acción para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicias del mar, año 2025.

El mapeo en el desarrollo de la presente investigación titulada **"El desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio Primicia del mar "**, se estructura en tres capítulos fundamentales, los cuales permiten desarrollar el estudio de manera ordenada, objetiva y sustentada científicamente.

En el **Capítulo I**, denominado **Marco Referencial**, se presenta la revisión de la literatura relacionada con el desempeño laboral con base en tesis y artículos científicos que sustentan la variable del estudio. Asimismo, se desarrolló el marco conceptual en el que consta la definición de los términos relevantes del trabajo con sus respectivas dimensiones. En el marco legal se establecieron las normativas que se aplican en una institución, ya sea pública o privada, en relación con lo laboral y la gestión del talento humano. Este capítulo constituye el fundamento científico que orienta el desarrollo de la investigación.

En el **Capítulo II**, llamado **Metodología de la Investigación**, se describe detalladamente la estructura del proyecto de investigación, es decir: el enfoque, el tipo y diseño de la investigación, los métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación de información, como la encuesta y la entrevista en el laboratorio de primicias del mar de la comuna palmar. Además, se especifican la población y la muestra del estudio, lo que garantiza la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

Finalmente, el **Capítulo III**, denominado **Resultados y Discusión**, presenta el análisis e interpretación de la información recopilada mediante las técnicas de investigación, en la cual se representa en tablas y gráficos de barras para mayor entendimiento del lector. También se desarrolla la discusión de los hallazgos comparándolos con investigaciones previas. El estudio concluye con las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I
Marco Referencial

Revisión de la literatura

A continuación, se realizará la revisión de la literatura, ya que esta es la base de todo el proyecto, en la que se encontrarán referencias de tesis y artículos científicos que sean de apoyo para fundamentar el trabajo de investigación que trata sobre el desempeño laboral.

En el artículo científico de (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015a)denominado "Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano", publicado en la revista "Ciencia y Trabajo", con el objetivo de conocer cómo el desempeño laboral influye de manera directa en la satisfacción de los funcionarios.

La metodología utilizada en la investigación fue no experimental, sin que se manipulara ninguna variable del estudio. Se empleó un diseño transversal con alcance descriptivo y correlacional. La población fue de 790 funcionarios, en la que se procedió a calcular, con un nivel de confianza del 95%, una muestra de 259 miembros, entre ellos hombres y mujeres, para la obtención de información con el instrumento de encuesta. (Hernández Sampieri et al., 2014)

Como resultados referentes a la satisfacción laboral, se utilizó una escala de valoración del 1 al 5, donde 5 significa "totalmente satisfecho". Los resultados evidenciaron que en su totalidad dijeron que era neutro, ni tan bueno ni tan malo. Mientras que en la encuesta sobre la percepción del desempeño laboral se estableció un nivel de calificación del 0 al 10, en la que se obtuvo una respuesta de 6/10 lo que da a entender un nivel de desempeño moderado. En el sentido del desempeño de productividad y relaciones interpersonales, tuvo como resultado un 8,3. El nivel de valoración más bajo equivale a 6,81 sobre conocimientos de procedimientos y reglamentos. (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015b)

Finalmente se concluyó que las mujeres al momento de autoevaluarse son más exigentes, mientras que los hombres suelen otorgarse calificaciones más altas a su desempeño laboral. Referente a ello, las mujeres encuestadas destacan que mientras mejor sea la comunicación y relación con el jefe, el ambiente laboral mejora y su desempeño aumenta, contribuyendo a altos niveles de productividad laboral.

Por consiguiente, (López-Roldán et al., 2015) en su trabajo de maestría realizado en la Universidad Politécnica Salesiana denominado "Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil". Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la institución".

La metodología utilizada en el trabajo de pesquisa fue de tipo descriptivo, exploratorio y correlacional con enfoque cuantitativo; también se empleó la investigación bibliográfica, que fue fundamental para establecer conceptos teóricos importantes que sustentan el estudio. También, se utilizó el método analítico que permitió interpretar de manera adecuada los resultados encontrados a partir de la base de datos. La unidad de análisis o población conformada es el personal administrativo de la institución, que consta de un total de 55 personas. Posteriormente, se procedió a extraer una muestra de 52 participantes con el nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error del 0,5%.

En los resultados se resalta que el trabajo en equipo es un punto clave para mejorar el desempeño laboral del personal junto con la comunicación. Mediante la encuesta se evidenció que el 51% de los miembros menciona que frecuentemente realiza retroalimentación en el punto de trabajo, mientras que el 74% detalló que los canales de comunicación casi siempre se utilizan de manera adecuada. En cuanto a percibir el respeto en el área de trabajo, el 88% mencionó que se trata con respeto, mientras que existe un 2% que está en desacuerdo. El 82% también recalca que la universidad aporta a su desempeño profesional y personal (López-Roldán et al., 2015).

Para finalizar, se concluyó que el clima organizacional influye de manera directa en el desarrollo de actividades que realice el personal administrativo, ya que mantener una relación positiva con cada uno de los miembros que lo conforman aumenta el desempeño de los miembros de trabajo de los ups Sede Guayaquil. Se recomienda crear un plan de incentivos para el personal que más se destaca, siendo esta una estrategia de motivación para todos, incidiendo en que aumente el nivel de productividad en la entidad.

De igual manera,(Martinez, 2004) en su trabajo de investigación realizado en la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior, denominado “Análisis del desempeño laboral de los trabajadores de una serviteca en la ciudad de Sincelejo, Sucre”, tienen como objetivo de interrogación conocer cómo es el desempeño laboral de los miembros que conforman la empresa Serviteca.

La metodología utilizada en el proyecto es de diseño descriptivo del tipo cuantitativo en la que se utilizó la herramienta e instrumento de la encuesta con un total de 32 preguntas cerradas. La población y muestra del trabajo son de 13 miembros de Serviteca a través de un muestreo por conveniencia. En los resultados se evidenció que la mayoría de los trabajadores, en lo relativo al desempeño, no tiene un alto nivel de desempeño excepcional; más bien, es neutra al cumplir sus tareas diarias, es decir, no da su mejor potencial. Entendiendo que en el área laboral las tareas no son desafiantes. También se detalló que existen factores que afectan el desempeño laboral, como la gestión, la planificación del tiempo y la autonomía en la toma de decisiones cuando se presenta un problema, sin esperar a que el jefe de la orden (Martínez et al., 2023).

La empresa, si no combatiera estos factores que dañan el desempeño, perjudicaría de manera directa la satisfacción laboral y la motivación, dando como resultado estrés en el ambiente laboral junto con el bajo rendimiento. Como conclusión, en la empresa hay buen desempeño, aunque sí es importante incentivar y fomentar un buen clima laboral implementando capacitaciones y motivarlos a que sean partícipes en el proceso de toma de decisiones. Se recomienda mejorar el factor de motivación porque no hay iniciativa por parte de los miembros mediante estrategias que mejoren el desempeño laboral, como capacitaciones, retroalimentaciones y un sistema de incentivos.

Sucesivamente, (Andia, 2025), en su trabajo de titulación realizado en la Universidad de Lima llamado “La relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana”, tiene como objetivo identificar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada.

La metodología utilizada es de carácter cuantitativo, del tipo no experimental y transversal, con diseño correlacional, posee una población total de 60 trabajadores en la que

se extrajo una muestra de 53 colaboradores que se encuentran distribuidos en las diversas áreas de trabajo de la empresa. Para la muestra fueron elegidos de manera aleatoria. La técnica para la recopilación de información es una encuesta de rendimiento laboral con un total de 20 preguntas sobre el tema de la motivación y el desempeño laboral.

En los resultados referentes al desempeño de los trabajadores se evidenció que existe un buen rendimiento laboral en la realización de tareas. Esto manifiesta que los miembros del trabajo buscaban la manera creativa de solucionar tareas y atreverse a hacer actividades que las sacaran de su zona de confianza, y también autoeducarse diariamente para poder hacer frente a los nuevos retos que día a día aparecen. En la dimensión del comportamiento, menciona que es nula la vez que han presentado conductas negativas en el trabajo o han tenido problemas por asuntos que se pueden resolver hablando con respeto. Estos resultados destacan que el comportamiento es un factor clave para tener un buen ambiente laboral dentro de la empresa.(Andia, 2025)

El estudio concluyó la relación que tiene la motivación con el desempeño laboral, ya que se menciona que es importante mantener a los trabajadores motivados y rodeados de un ambiente laboral participativo y estable, lo cual va a aportar a la mejora del desempeño organizacional. Por último, se recomendó que es importante darles importancia a temas de autoestima, con la finalidad de que los trabajadores se sientan valorados y reconocidos por sus méritos. Se logró así mantener la retención de talento en la empresa y se destacó la importancia de la implementación de programas de capacitación en temas de desempeño laboral que son fundamentales para lograr mayor impacto en los resultados organizacionales.

Desarrollo de teorías y conceptos

Desempeño Laboral

En la actualidad, uno de los factores primordiales dentro de la administración del talento humano es el desempeño laboral, ya que en una organización mediante la evaluación de desempeño se logra medir el nivel de cumplimiento y satisfacción referente a las tareas asignadas. El objetivo es saber si se están alcanzando los objetivos organizacionales o se deben tomar medidas correctivas en el proceso, para no dañar la calidad del producto.

Según (Cubillos Rivera et al., 2014) se conoce como desempeño laboral al comportamiento que demuestra un trabajador durante la realización de sus funciones, en el que los conocimientos, habilidades, actitudes inciden de manera general en el clima organizacional.

Asimismo, (Robbins y Judge, 2023) detallan que el desempeño laboral se ve reflejado en el aporte individual de los colaboradores al momento de buscar las mejores soluciones ante algún problema que impida cumplir los objetivos empresariales. Cuando esto sucede, trae beneficios positivos para la organización. Sin embargo, en los laboratorios de producción el desempeño laboral representa un elemento indispensable ya que garantiza la calidad del producto.

El desempeño laboral es una responsabilidad que se asigna En las organizaciones un concepto Que comprende en los aspectos cómo el productividad, el cumplimiento de los objetivos la calidad de trabajo y mediante las capacitaciones para trabajar en equipo y tener un desempeño laboral y que obtengan un logro en las metas organizacionales dentro de la empresa, además que favorezca el desarrollo profesional en los colaboradores y que estén influenciando por sus factores mediante la motivación, el liderazgo y las capacitaciones.

Productividad

Al mencionar el término productividad, se refiere al potencial que tiene una persona para realizar las actividades asignadas de manera eficaz, con el propósito de lograr mejores resultados tomando en cuenta el uso adecuado de los recursos organizacionales.

De acuerdo, con lo mencionado por (Chiavenato, 2022b) la productividad se conoce como un indicador importante en el desempeño laboral, porque mide la relación que existe entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos. También se puede decir que un trabajador productivo desarrolla sus actividades con eficiencia, optimizando el tiempo, materiales y esfuerzo para cumplir los objetivos organizacionales sin atrasos ni inconvenientes.

Por su parte, manifiesta (Dessler Gary, 1996) que la productividad va a depender de los niveles de capacitación, motivación y compromiso que tienen los trabajadores para cumplir sus funciones, lo que a largo plazo incrementa la competitividad de la organización.

Se puede entender que la productividad son funciones que se realiza mediante es eficiente que aprovecha adecuadamente el tiempo las habilidades para alcanzar los objetivos y los recursos necesarios que se puedan establecer por la organización, únicamente se trataría de obtener una cantidad de trabajo realizado si no también garantizar que las actividades que se vayan a desarrollar sea de una calidad y compromiso Ah sí a la responsabilidad de los colaboradores para qué contribuyen un mejor crecimiento para la empresa.

Indicador: Cumplimiento de metas

Hablar de poder cumplir metas asignadas implica que el colaborador se compromete a alcanzar los objetivos establecidos por la organización dentro del tiempo previsto. (Robbins y Judge, 2023) Señalan que establecer metas claras permite que el trabajador sepa a dónde se debe dirigir y qué procesos debe realizar para el logro de los resultados esperados.

Se entiende que la capacidad de los colaboradores para atender el cumplimiento de metas en un tiempo establecido tendrá que alcanzar los objetivos con responsabilidad, de manera eficiente, con calidad eficiente y que pueda reflejar compromiso con la organización. Además, permitiría evaluar los resultados obtenidos en el tiempo establecido, con el objetivo de que cumplan y demuestren su responsabilidad disciplinaria, lo que favorece el mejoramiento continuo.

Cantidad de trabajo realizado

Al hablar de la cantidad de trabajo realizado, se hace referencia al número de actividades ejecutadas y cumplidas por el colaborador durante un período establecido por la empresa. Según (Alles, 2021) la cantidad de trabajo debe evaluarse juntamente con la calidad, evitando que la rapidez afecte los resultados obtenidos.

Se entiende que, a nivel de la precisión y el cumplimiento de los colaboradores, a través de la calidad del trabajo, se empeñan en sus actividades dentro de su organización de trabajo, lo que implicaría la reducción de errores en sus actividades asignadas. Además, se reflejaría la satisfacción y el compromiso de los colaboradores para que fortalezcan la eficiencia operativa.

Eficiencia y eficacia

Con el paso del tiempo, el término eficiencia toma mayor relevancia en el clima organizacional, ya que consiste en que se trabaja de la mejor manera para utilizar correctamente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos, mientras que la eficacia representa el grado de cumplimiento de las metas propuestas en el periodo requerido. (Chiavenato, 2022b) Afirma que ambas variables permiten valorar integralmente el desempeño laboral.

Podemos decir que la responsabilidad, de una manera adecuada y orientada a la eficiencia, se reflejaría en el uso responsable del tiempo adecuado para realizar las tareas asignadas y realizadas de manera adecuada, mientras que la eficacia se obtendría sobre los objetivos que he establecido y metas cumplidas, con una organización de los colaboradores que contribuirá a una mejora en el rendimiento individual y fortalecerá para así mejorar la evaluación al nivel de desempeño laboral de los colaboradores.

Calidad de trabajo

Al detallar qué es la calidad, se refiere al grado de estándares cumplidos por un trabajador al momento de realizar alguna actividad. En el que se encuentra inmerso el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos, para la ejecución de las tareas laborales. Esta dimensión permite valorar si las actividades desarrolladas cumplen con los requisitos exigidos por la organización o se debe hacer algún llamado de atención para evitar futuras ineficiencias en el producto o servicio prestado.

(Dessler Gary, 1996) Sostiene que un trabajador con alto desempeño laboral y buena motivación no solo realiza gran cantidad de actividades, sino que las ejecuta de manera correcta, cuidando cada detalle y evitando errores en el proceso, garantizando la satisfacción de los usuarios internos y externos.

En la calidad del trabajo se entenderá realizar las actividades de manera correcta y estandarizada de la organización, lo que implicará entregar unos resultados precisos, minimizar los errores del desempeño y contribuir a los logros de los objetivos institucionales de la empresa, además de que refleja un compromiso de los colaboradores en la ejecución de sus funciones y las certificaciones de la necesidad de la empresa.

Reducción de errores

Al mencionar la reducción de errores, se entiende como la capacidad que tiene una persona al realizar un trabajo en el que busca la manera de reducirlos sin que existan muchos errores laborales. Según (*Robbins, SP y Judge, TA (2019). Comportamiento organizacional (18.ª ed.). Pearson Education. - Referencias - Scientific Research Publishing*, s. f.), al disminuir los errores se logra un mayor nivel de eficiencia en la producción y se fortalece la confianza dentro de la organización.

Que la capacidad que tienen los colaboradores para realizar las funciones respectivas y evitar las fallas que pueden afectar la calidad del trabajo y los resultados de la empresa, ya que implica la intención correcta de los procedimientos establecidos, para así disminuir las fallas.

Cumplimiento de estándares de calidad

Este indicador mide el grado de eficiencia de las actividades realizadas, en este caso, si cumplen con las normas y procedimientos establecidos por la empresa o se debe mejorar y corregir en el proceso de producción. (Chiavenato, 2022b) Explica que al cumplir cada tarea de manera correcta se corrobora que los estándares de calidad son excepcionales, lo que mejora la competitividad organizacional.

Se refiere al grado en que un colaborador realiza las actividades y sigue los procedimientos y las normas establecidos para la ejecución de tareas, asegurando que los resultados se cumplan de manera adecuada con un nivel de calidad y que se reduzcan y optimicen de manera satisfactoria para los clientes internos y externos.

Precisión en las tareas

Al mencionar el término precisión, se entiende que se realiza correctamente cada actividad, evitando equivocaciones que puedan afectar el resultado final. (Dessler Gary, 1996) Considera que la precisión constituye un elemento fundamental para asegurar la calidad del trabajo.

Se ejecutarán las actividades de manera correcta y cuidadosa para así conformar un procedimiento que implica prestar atención a los detalles y asegurar que los trabajos que se realicen con exactitud y calidad reduzcan al mínimo los errores y que demuestren el compromiso y la dominación de sus funciones y que favorezcan a la organización.

Trabajo en equipo

Al describir el trabajo en equipo, se hace referencia a la ayuda que tiene mutuamente un grupo de trabajo que está conformado por más de una persona para coordinar esfuerzos, compartir conocimientos y cooperar en el logro de objetivos comunes. Esta dimensión beneficia a la organización, ya que al integrar personal ayuda a que aumente la motivación.

Según (Robbins y Judge, 2023)los equipos de trabajo conformados por más de una persona trabajan de manera más eficiente, generando mayor productividad, innovación y satisfacción laboral, cumpliendo de manera innovadora cada tarea o reto propuesto.

Se presenta un estudio sobre la capacidad de los colaboradores para cooperar de manera organizada y compartir los conocimientos anteriores mutuamente, con el fin de alcanzar los objetivos que establezca la empresa. Esta dimensión implica una comunicación efectiva y el respeto hacia los demás compañeros y la ejecución de un trabajo en equipo, lo que fortalece el desempeño laboral.

Colaboración con compañeros

La colaboración consiste en brindar apoyo a los demás miembros del equipo para alcanzar objetivos comunes sin que existan intereses de por medio. (Chiavenato, 2022b), Afirma que un equipo de trabajo unido y colaborativo fortalece las relaciones laborales y mejora el clima organizacional, lo que aumenta la productividad.

Cuando exista la colaboración entre compañeros, se realizará de manera eficaz, dado que mantendrán una comunicación respetuosa y una actitud en la que se den apoyo mutuamente para así tener un logro obtenido en su trabajo y ambiente laboral, además de que favorecerá la resolución de problemas y el intercambio de experiencias, y podrán cumplir las metas establecidas.

Participación en actividades grupales

El término participación se refiere a la acción de que un individuo se involucre en una o más actividades. Este indicador mide el grado de involucramiento de los colaboradores en reuniones, capacitaciones y actividades organizacionales. (Alles, 2021), Señala que la participación fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

Es decir que componente que refleja la participación en actividades grupales se involucra todos los colaboradores a realizar las tareas designadas junto al equipo de trabajo

que implica construir con ideas y acompañamientos responsables y de una manera con una actitud de operacional para que favorezca la relación interpersonal y promueva un ambiente laboral positivo dado que los colaboradores estén participando de manera activa en las reuniones proyectos de las organización y se pueda incrementar la eficiencia en equipos de trabajo.

Resolución de conflictos laborales

La resolución de conflictos hace referencia a la capacidad que tiene una persona para solucionar diferencias mediante la cultura del diálogo con respeto y cooperación con la finalidad de prevenir malentendidos o dañar el ambiente de la empresa. (Robbins y Judge, 2023) Sostienen que una adecuada gestión de conflictos contribuye al fortalecimiento del desempeño laboral y al clima organizacional.

En el entorno de trabajo se podría entender los conflictos con capacitación para que puedas afrontar una solución de manera oportuna y que no va A Irán de ese acuerdos en los diálogos de trabajo y que busque una solución con un respeto mutuo hacia los colaboradores y que puedan gestionar de manera adecuada el fortalecimiento de trabajo en equipo y se puede incrementar la confianza y mejorar la comunicación dado que de manera sea un clima laboral o positivamente y garantizar un mejor ambiente laboral.

Compromiso laboral

En la actualidad, el compromiso laboral es representativo de qué tan responsable es la persona y del sentido de pertenencia que mantiene con la organización. Los trabajadores comprometidos muestran mayor disposición para cumplir sus funciones y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

(Galeano, s. f.) Definen el compromiso como un vínculo psicológico que mantiene al trabajador identificado con la empresa, generando mayor permanencia, responsabilidad y motivación.

Se identifica que un colaborador demuestra compromiso hacia su trabajo y la organización donde labora. Se refleja en el interés por cumplir sus funciones de manera eficiente, respetar las normas establecidas y contribuir al logro de los objetivos institucionales. Un trabajador comprometido realiza sus actividades con disposición, puntualidad y esfuerzo constante, buscando ofrecer resultados de calidad.

Puntualidad

Uno de los puntos clave para realizar una tarea adecuada es la puntualidad, ya que consiste en cumplir oportunamente cada función en los horarios establecidos por la organización. Según (Chiavenato, 2022b) constituye un reflejo de responsabilidad y disciplina laboral de los trabajadores.

Este valor refleja el compromiso, la responsabilidad y el respeto del colaborador hacia la organización, sus compañeros y las tareas asignadas. Ser puntual permite aprovechar mejor el tiempo de trabajo, favorece la coordinación entre los miembros del equipo y contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos de la empresa.

Responsabilidad en las funciones asignadas

Al hablar de responsabilidad en las funciones, se entiende como una obligación realizar las actividades que le han sido encomendadas de manera adecuada y eficiente. (Dessler Gary, 1996) Señala que los trabajadores responsables desarrollan sus funciones con ética, compromiso y profesionalismo.

De esta manera, ser eficiente y comprometida con las tareas y obligaciones que correspondan dentro de esta organización, implica que la responsabilidad en las funciones asignadas sea asumida y que se realicen correctamente dentro de los plazos establecidos, para asumir las acciones realizadas y, de manera ética, las consecuencias de los errores.

Asistencia regular

La asistencia regular hace referencia al cumplimiento continuo de la jornada laboral sin ausencias injustificadas.(Robbins y Judge, 2023) Mencionan que una adecuada asistencia favorece la continuidad de los procesos y mejora la productividad organizacional.

La organización. Este comportamiento refleja responsabilidad, disciplina y respeto por las actividades laborales, ya que permite mantener la continuidad de los procesos y facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Fundamento Legal

Constitución de la República **del** Ecuador

Según el **Art. 33** de la Constitución de la República del Ecuador indica lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía". "El Estado protegerá al trabajador contra toda forma de explotación, y le garantizará condiciones dignas de vida, salario y prestaciones justas y un trabajo sano y de libre elección o aceptación".

El **Art. 66** numeral 15 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental."

Como indica el **Art. 326** de la Constitución de la República del Ecuador: "El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:"

El Estado promoverá el pleno empleo y suprimirá el subempleo y el desempleo.

Los derechos laborales son irrenunciables e inalienables. Será nula toda estipulación en contrario.

En caso de duda sobre el alcance de las normas legales, reglamentarias o contractuales de trabajo, se interpretarán en el sentido más favorable a las trabajadoras y los trabajadores. 4) A trabajo de igual valor, igual salario.

5) Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones adecuadas que protejan su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Toda persona rehabilitada tras un accidente de trabajo o enfermedad tiene derecho a ser reintegrada al trabajo y a conservar su relación laboral, en los términos que la ley establezca.

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las trabajadoras y los trabajadores sin necesidad de autorización previa. Este derecho incluye el de constituir sindicatos, gremios, asociaciones y cualquier otra organización o asociarse a las de su elección y desafiliarse. Asimismo, se asegurará la organización de los empleadores.

El Estado fomentará el establecimiento de organizaciones de trabajadoras y trabajadores y empleadoras y empleadores, de conformidad con la ley; y estimulará su desarrollo democrático, participativo y transparente, con alternabilidad en la dirección.

Para todos los efectos de la relación de trabajo en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

El diálogo social será la herramienta para resolver conflictos laborales y negociar acuerdos.

Será nula toda transacción laboral que implique renuncia de derechos y que se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Todos los conflictos colectivos de trabajo, en cualquiera de sus etapas, se someterán a tribunales de conciliación y arbitraje.

Se garantizará la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores, con las limitaciones que establezca la ley.

Se reconocerá a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales el derecho a la huelga. Los delegados gremiales estarán amparados por las garantías en estos casos. Las patronas tendrán derecho a paro según la ley.

No podrán suspenderse los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción, refinación, transporte y distribución de combustibles, transporte público, correos y telecomunicaciones. La ley definirá los límites para garantizar el funcionamiento de tales servicios.

En las instituciones estatales y en las entidades de derecho privado en las que tengan participación mayoritaria de fondos públicos, quienes desempeñen funciones de representación, dirección, administración o profesionales, quedarán sometidos a las normas de derecho administrativo que rigen la administración pública. Quienes no estén comprendidos en esta clasificación quedarán sujetos al Código del Trabajo.

El **Art. 64** del Código de Trabajo establece: "Reglamento interno. - Las fábricas y todo lugar de trabajo colectivo notificarán a la Dirección Regional del Trabajo de su

jurisdicción, en copia autenticada, el horario y reglamento interno para su aprobación. Sin dicha aprobación, los reglamentos no podrán aplicarse en todo aquello que vaya en contra de los intereses de los trabajadores, en particular en materia de sanciones.

El director regional del Trabajo podrá modificar o enmendar de oficio en cualquier momento, dentro de su territorio, los reglamentos del trabajo aprobados, para ajustarlos a todas las disposiciones que sean necesarias para la equitativa regulación de los intereses de empleadores y trabajadores y el estricto cumplimiento de las leyes que rigen en la materia.

Copia fiel del reglamento de régimen interno, firmado por el director regional del Trabajo, deberá ser remitida a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse en lugares visibles del lugar de trabajo, para conocimiento de los trabajadores. "El reglamento podrá ser revisado y modificado por la autoridad de que se trata, por causas justificadas, en todo caso, cuando lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la respectiva empresa".

Según el **Art. 6** de la Ley de Compañías: "Toda sociedad nacional o extranjera que comercie o que contraiga obligaciones en el Ecuador, tendrá en el territorio de la república un apoderado o representante que responda a las acciones que se intenten y que cumpla las obligaciones".

El **Art. 123** de la Ley de Compañías dispone: "Los administradores o gerentes se ajustarán en el ejercicio de sus funciones a las facultades que les confiera el contrato social y, a falta de indicación, a las decisiones de los socios reunidos en junta general.

"A falta de disposición estatutaria o acuerdo de la junta general, se considerarán facultados para representar judicial y extrajudicialmente a la sociedad y para realizar toda clase de actos y contratos, con excepción de los ajenos al objeto social, los que impidan en lo sucesivo el cumplimiento de los fines sociales y cualesquiera que supongan una modificación del contrato social".

Capitulo II
Metodología

Diseño de la investigación

En el trabajo de titulación se procedió a seleccionar de manera adecuada un diseño de investigación acorde con la información que se pretendía obtener, ya que será el punto inicial de todo el desarrollo de la pesquisa. Asimismo, se establecieron las técnicas, los métodos y los enfoques investigativos con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en los objetivos propuestos, mediante una adecuada recopilación de datos que permitirá obtener una base sólida sobre el tema a tratar de manera más confiable y pertinente.

No experimental

De acuerdo con (Hernandez y Fernández, 2014), un diseño no experimental se caracteriza por observar los fenómenos tal como se presentan en su contenido natural, sin manipular variables.

Este estudio adopta un diseño no experimental puesto que la información fue recolectada en un único momento, con el propósito de analizar la situación actual del uso y conocimiento del laboratorio Primicias del Mar. El diseño también permite, mediante la técnica de observación, la recopilación de información de manera directa y el análisis de lo que pasa en los alrededores del objeto de investigación, lo que nos permite identificar y analizar la situación actual del laboratorio sin que nadie pueda interferir, aportando al cumplimiento del primer objetivo del proyecto establecido.

Tipo de investigación

Según (Arias-Odón, 2012), la investigación descriptiva busca especificar características y comportamientos de situaciones o individuos, sin modificar su entorno. En este caso, la investigación es descriptiva, debido a que se orienta a examinar y detallar el nivel de claridad.

Enfoque de la investigación

El presente estudio tiene un enfoque mixto, ya que integra características de los enfoques cuantitativo y cualitativo. Según (Hernandez y Fernández, 2014) el enfoque mixto es la representación de una serie de procedimientos estructurados, empíricos y analíticos de

un estudio en donde es fundamental la recolección y el análisis de cada dato, así como su integración y discusión conjunta.

El presente trabajo de investigación contiene una metodología que es esencial para la obtención de información con la finalidad de presentar un trabajo que cumpla con los estándares académicos. Se seleccionó un enfoque mixto por el motivo de que los datos obtenidos son cualitativos y cuantitativos, es decir, datos que se pueden medir mediante la aplicación de spss, y los datos cualitativos, que son cualidades del objeto de estudio, lo que permite una comprensión más precisa sobre el tema.

Alcance descriptivo

El alcance descriptivo seleccionado para el trabajo se estableció por motivo de que tenemos datos cualitativos que es importante saber explicarlos y detallarlos, es decir, establecer la problemática, el objetivo a estudiar, con la meta de poder describir y cumplir con los objetivos, por ejemplo, la descripción y reconocimiento del estado actual del laboratorio de larvas ubicado en la comuna palmar. Asimismo, otorga importancia a la selección e identificación de las estrategias utilizadas en la toma de decisiones en el laboratorio de larvas y cuáles serían buenas para proponer para mejorar el desempeño laboral. Usualmente, el alcance descriptivo se utiliza porque el tema de estudio es desconocido o no tan reconocido, permitiendo que se pueda abarcar de una manera más extensa y libre y así tener una mejor comprensión.

Método de investigación

Inductivo

La utilización del método inductivo permitió analizar más a profundidad el tema con el respaldo de conceptos, teorías y datos obtenidos en la fase de recopilación de información mediante la observación, entrevistas y encuestas que ayudaron a cumplir con los objetivos establecidos del proyecto de investigación.

Deductivo

El método deductivo permite aplicar conocimientos previos o conceptuales, para poder interpretar de manera más eficiente la información encontrada en la fase de

investigación y recopilación de información. Es un enfoque que ayuda a entender de manera más precisa de lo general a lo más particular del estudio.

Analítico

El método aplicado fue el analítico-sintético**.** (Hakim & Erica, 2026) señala que el análisis permite descomponer información y examinarla de forma detallada, mientras que la síntesis integra resultados para obtener conclusiones generales.

En el trabajo de investigación, el método analítico sirvió para estructurar el pensamiento investigativo del proyecto, con la finalidad de poder saber de manera más profunda sobre el objeto de estudio y proporcionar un análisis eficiente que permitió identificar el motivo por el cual existen limitantes laborales relacionadas con el desempeño laboral en el laboratorio Primicias de la Mar, ubicado en la comuna de Palmar.

Población

(Arispe Alburqueque et al., 2020) Definen la población finita como el total de elementos que comparten características comunes y forman parte del objeto de estudio. La población estuvo conformada por 31 colaboradores en el laboratorio primicias del mar.

Según (Sierra Bravo, 2022), cuando es posible acceder a todos los integrantes de la población, se puede trabajar directamente con ellos sin necesidad de selección muestral. En este estudio se encuestó a totalidad de la población accesible, compuesta por los 32 colaboradores.

Sin embargo, metodológicamente, siguiendo a (Hernandez y Fernández, 2014), se considera que la selección se enmarca en un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que se incluyó a los colaboradores disponibles y autorizados para responder el instrumento.

De acuerdo con (Otzen & Manterola, 2017), el muestreo no probabilístico por juicio se fundamenta en la selección de participantes que poseen características, funciones o experiencias que permiten aportar información relevante al estudio.

Este tipo de muestreo se utiliza cuando el investigador requiere incluir a personas cuya opinión resulta indispensable para comprender el fenómeno analizado. En este caso, la incorporación de personal administrativo y directivo responde a este criterio, debido a que su

conocimiento de los procesos internos contribuye de manera significativa al análisis de la información recopilada.

La población y la muestra establecida para el estudio y recopilación de información fueron todos los trabajadores del laboratorio de larvas y asimismo todos los jefes que se encargan de tomar las decisiones en la empresa. Cada interrogante para la realización de las preguntas se basa en las dimensiones e indicadores establecidos en la matriz de consistencia.

Población:

Cargo	**Cantidad**
Directivas	3
Colaboradores	28
Total	**31**

La población de estudio estuvo conformada por 31 participantes del Laboratorio Primicias del Mar, distribuidos en 28 colaboradores y 3 directivas. Debido a que la población fue reducida, se trabajó con una muestra censal, es decir, se incluyó a la totalidad de los participantes, por lo que no fue necesario aplicar una fórmula para el cálculo de la muestra

Muestra

Muestra censal

(López-Roldán et al., 2015) Mencionan que la muestra censal se entiende como la cantidad total de todos los que conforman una unidad, es decir, puede ser todos los estudiantes de una escuela, de un hospital o de una población, es decir, de todas las personas en un área específica. Se logró obtener una base de datos completa, sin limitantes y precisa. Este tipo de muestra es más conocida como censo (p.16).

Recolección y procesamiento de datos

Para la recopilación de información para la realización del proyecto se llevaron a cabo las técnicas de la guía de entrevista y la guía de encuesta que contó con 11 preguntas y 15

preguntas cerradas cada una. En las que la entrevista se realizó a la directiva, las encuestas a los trabajadores y directivas.

Técnicas y herramientas de investigación

Entrevista

Como indica (*Martínez, J. (2011) Métodos de investigación cualitativa. Revista de Investigación Silogismo, [Sl], 1, N° 08. - Referencias - Editorial Investigación Científica*, s. f.) la entrevista es una técnica de comunicación interpersonal que permite obtener información a partir del diálogo directo entre el investigador y el informante. En este caso se utilizó la guía de entrevista, elaborada con preguntas abiertas que permitieron explorar opiniones, experiencias y sugerencias de los participantes.

La técnica de entrevista fue realizada con un total de 10 preguntas abiertas a los jefes del laboratorio de primicias de mar de la comuna palmar, siendo esencial para recopilar la opinión de cada jefe sobre el tema del desempeño laboral y así realizar nuestro estado de situación actual del laboratorio

Encuesta:

Según (Malhotra et al., 2006), la encuesta es una técnica estructurada que permite obtener información de forma estandarizada mediante preguntas previamente diseñadas.

En este estudio se aplicó una encuesta estructurada con escala Likert de cinco niveles**,** dirigida a los colaboradores de la empresa para evaluar su percepción sobre cómo ve el desempeño laboral en diversas áreas de la empresa, de acuerdo con las dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia.

Validación de instrumentos

Antes de la aplicación definitiva de los instrumentos, se realizó un proceso de validación con el fin de garantizar la confiablidad y validez de los datos obtenidos. Para asegurar la validez de contenido, los instrumentos como la encuesta y entrevista fueron revisado por expertos en el área, quienes evaluaron la claridad, coherencia y adecuación de los ítems a los objetivos de la investigación.

Capítulo III

Resultados y Discusión

Análisis de los resultados de las entrevistas

La técnica de investigación se realizó de manera presencial sobre el tema del desempeño laboral en el laboratorio Primicias del Mar ubicado en la comuna Palmar:

Pregunta 1

¿Cómo evalúa usted el desempeño laboral de los colaboradores?

Los colaboradores mencionaron que el desempeño laboral en el laboratorio de Primicias del Mar lo califican como bueno, debido a que la mayoría de los integrantes tratan de cumplir cada tarea con responsabilidad. Asimismo, el personal manifestó que se puede mejorar el ambiente laboral en relación con la capacitación interna de los trabajadores ya que es raro la vez q se hable de que exista una posibilidad de recibir capacitaciones , también el fortalecimiento de la comunicación interna en cada área es primordial y la implementación de mecanismos de evaluación y reconocimiento del desempeño a través de un bono por desempeño sería muy favorable , con la finalidad de incrementar la motivación y la calidad del trabajo.

Pregunta 2

¿Cuáles son las principales fortalezas que deben poseer los colaboradores?

Los colaboradores indicaron que las principales fortalezas tanto personal como profesionales que deben tener todos los miembros de trabajo es la responsabilidad y capacidad para trabajar en equipo cuando sea necesario. Además, mencionan que los factores claves para un buen desempeño laboral es la puntualidad y disposición para colaborar con todos los compañeros cuando las tareas lo requieran. Estas fortalezas son un punto favorable para toda organización y a su vez beneficia a que exista un ambiente laboral adecuado y eficiente direccionado al logro de los objetivos de la organización.

Pregunta 3

¿Qué factores influyen positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores?

Detallaron que los principales factores que influyen positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores son un ambiente de trabajo adecuado, es decir, que tenga condiciones laborales como la ley lo estipula, y la comunicación entre compañeros, aunque a veces, por el alto nivel de saturación de tareas, sea un poco complicada. Asimismo, la capacitación continua, la existencia de un bono por desempeño fortalecerían la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Ya que así se cumpliría de manera más eficiente cada objetivo establecido por el laboratorio.

Pregunta 4

¿Qué dificultades afectan el rendimiento laboral de los colaboradores en el laboratorio primicias del mar?

El personal del laboratorio en conjunto mencionaron que las principales dificultades que afectan el rendimiento laboral en las diversas área de la empresa es: la falta de capacitación continua ya que en la actualidad no se ha implementado programas de capacitación que promuevan un desempeño laboral eficiente, la escasa comunicación entre las diferentes áreas de trabajo y la ausencia de un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño que ayuden a tomar medidas correctivas de manera más eficaz. Además, la sobrecarga de actividades en determinados períodos crea un ambiente laboral tenso y estresante, la limitada disponibilidad de recursos y de incentivos puede disminuir la motivación y el compromiso del personal.

Pregunta 5

¿Con que frecuencia se realizan evaluaciones de desempeño dirigidas a los colaboradores?

Los colaboradores mencionan que se realizan rara vez las evaluaciones de desempeño, ya que se las ejecuta cuando se quiere verificar que se estén cumpliendo las tareas o cuando existe alguna novedad de insatisfacción; por lo tanto, no existe un cronograma establecido que garantice una evaluación periódica. Por dicha razón, pueden

existir problemas internos que no son notados de manera rápida, lo que conlleva un deficiente desempeño laboral.

Pregunta 6

¿Qué estrategias de motivación utiliza el laboratorio primicia del mar?

Los entrevistados mencionan que actualmente no poseen estrategias que ayuden a fomentar un alto nivel de motivación dentro del laboratorio. Por lo tanto, recalcan que, a pesar de ello, la empresa trata de brindar un ambiente laboral respetuoso y seguro en cada área de trabajo y evitar algún accidente. Además, la comunicación entre el supervisor y el personal es importante para evitar alguna novedad en los procesos de producción.

Pregunta 7

¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones a los colaboradores?

Los entrevistados mencionan que las capacitaciones solo se realizan cuando hay algo nuevo en el proceso de producción que es fundamental para todos. Cabe recalcar que no existe un programa de capacitación continúa establecido en el laboratorio, por lo cual es una limitante al desarrollo profesional y personal de cada miembro.

Se considera importante implementar un plan anual de capacitación que fortalezca los conocimientos, habilidades y destrezas de los colaboradores, contribuyendo a mejorar su desempeño laboral y la eficiencia de los procesos del laboratorio.

Pregunta 8

¿Qué recursos adicionaría para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores?

El personal menciona que uno de los recursos esenciales para fortalecer el desempeño laboral es el financiero, ya que así se crearían programas de capacitación continua que promuevan el crecimiento laboral de los trabajadores y, a su vez, aporten a la toma de decisiones de la empresa. Por consiguiente, este recurso financiero ayudaría a la adquisición de herramientas tecnológicas actualizadas que faciliten de mejor manera el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Cabe recalcar que sería favorable la creación de un programa de incentivos por alto rendimiento.

Pregunta 9

¿Cómo describe el clima laboral en su empresa?

Los colaboradores principales mencionaron que el clima laboral en el laboratorio es bueno, ya que todos los miembros se tratan con respeto y educación. También recalcan que la comunicación entre los colaboradores y sus superiores es regular, lo que podría mejorarse al implementarse nuevos canales de comunicación más eficientes. No obstante, existen en el laboratorio oportunidades de mejora relacionadas con el fortalecimiento de la comunicación interna, la motivación del personal y el reconocimiento al desempeño laboral.

Pregunta 10

¿Cómo contribuyen los colaboradores al logro de objetivos de la empresa primicias del mar?

Los colaboradores han logrado con el paso del tiempo contribuir de mejor manera al logro de los objetivos establecidos de manera progresiva en el laboratorio Primicias del Mar mediante el cumplimiento responsable de sus funciones, cuidando que el producto cumpla con los estándares de calidad que la empresa estableció con la finalidad de asegurar buenos ingresos.

Pregunta 11

¿Qué importancia tiene la comunicación interna entre los colaboradores de la empresa?

El personal del laboratorio mencionó que la comunicación interna es fundamental para un buen funcionamiento de la entidad. Por lo que es un factor clave para que esta siga en el mercado, que cada vez es más competitivo, ya que permite coordinar de manera eficiente las actividades entre los colaboradores y así reducir errores de producción y mejorar la toma de decisiones.

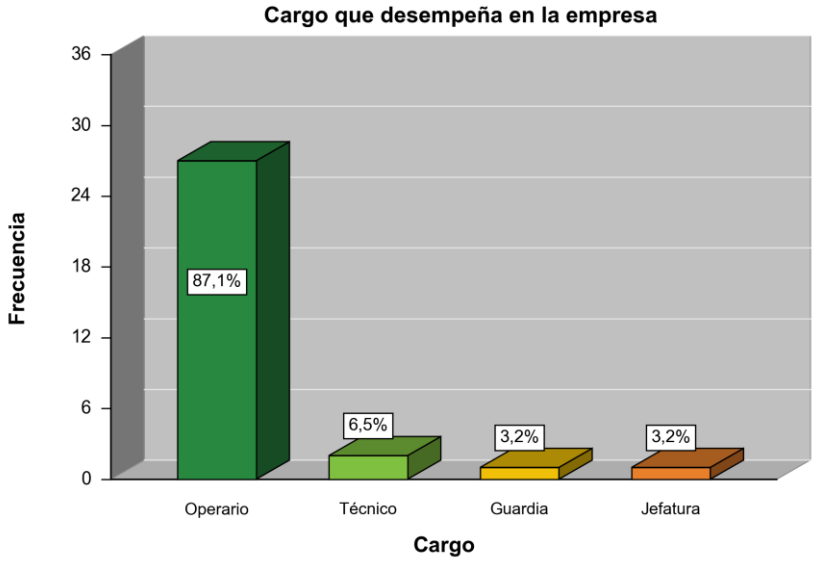
Análisis de los resultados de las encuestas

Tabla1: *Distribución de los encuestados según el cargo*

Cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Operario	27	87,1	87,1
Técnico	2	6,5	93,6
Guardia	1	3,2	96,8
Jefatura	1	3,2	100,0
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

***Figura 1** Distribución de los encuestados según el cargo*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

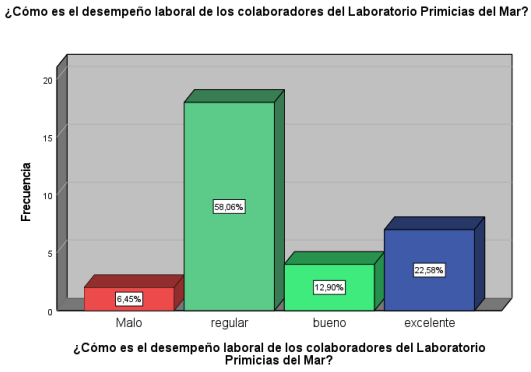
En la Tabla 1 y la Figura 1 se presenta la distribución de los 31 colaboradores encuestados según el cargo que ocupan en el laboratorio. El 87,1 % equivale a 27 personas que ocupan cargos de operario que se encargan de las tareas operativas de producción como la alimentación de larvas, el manejo del laboratorio y el trabajo con algas. El 6,5 % corresponde al personal técnico, equivalente a 2 personas, mientras que los cargos de guardia y de jefatura representan cada uno el 3,2 %.

Tabla 2 *P1. Cómo es el desempeño laboral de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	2	6,5	6,5
regular	18	58,1	64,5
bueno	4	12,9	77,4
excelente	7	22,6	100,0
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 2 *P1. Cómo es el desempeño laboral de los colaboradores*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

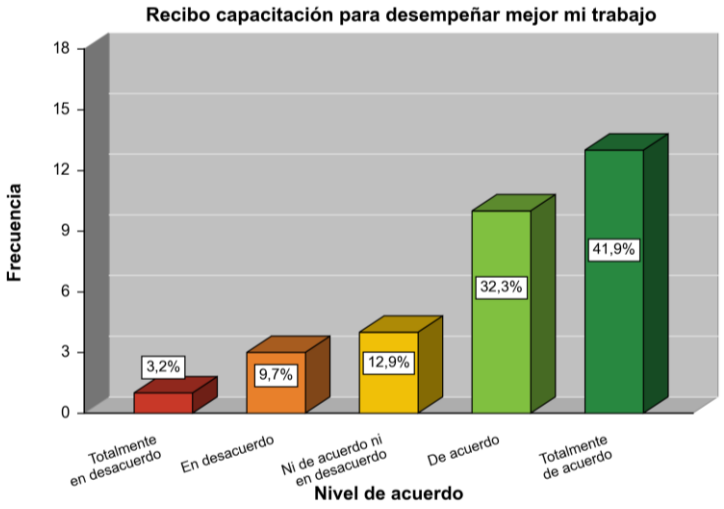
La Tabla 2 y la Figura 2 reflejan la percepción de los colaboradores sobre el desempeño laboral en el Laboratorio Primicias del Mar. El **35,48 %** de los encuestados calificó el desempeño laboral como **bueno o excelente**, corresponde el **12,90 %** a la categoría *bueno* y el **22,58 %** a la categoría *excelente*, lo que representa **11 colaboradores** que consideran que el desempeño laboral es satisfactorio. Por otra parte, el **6,45 %** calificó el desempeño como **malo**, mientras que la mayoría de los encuestados, un **58,06 %** (**18 colaboradores**), lo evaluó como **regular**. En este sentido, los resultados evidencian que, aunque una parte importante del personal percibe un desempeño laboral favorable, predomina una valoración regular, lo que sugiere la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con la organización del trabajo, la capacitación y la motivación.

Tabla 3 *P2. Recibo capacitación para desempeñar mejor mi trabajo*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	3	9,7	12,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,9	25,8
De acuerdo	10	32,3	58,1
Totalmente de acuerdo	13	41,9	100,0
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 3 *P2. Recibo capacitación para desempeñar mejor mi trabajo*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

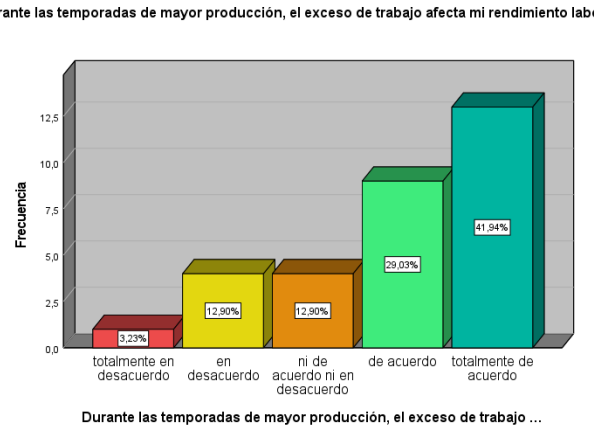
La tabla 3 y la figura 3 muestran que el ítem sobre capacitación obtuvo un porcentaje de 3,2% en totalmente en desacuerdo. Si bien el 74,2 % de los colaboradores estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo en que han manifestado haber recibido una capacitación, mientras que el 12,9 % manifestó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, y otro 9,7 % se mantuvo en desacuerdo. En conjunto, aproximadamente uno de cada cuatro encuestados no percibe recibir una formación suficiente para mejorar su trabajo. Este hallazgo señala a la capacitación como una de las áreas de mejora prioritarias en la gestión del desempeño.

Tabla 4 *P3. Durante las temporadas de mayor producción, el exceso de trabajo afecta mi rendimiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
en desacuerdo	4	12,9	16,1
ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,9	29,0
de acuerdo	9	29,0	58,1
totalmente de acuerdo	13	41,9	100,0
Total	31	100,	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 4 *P3. Durante las temporadas de mayor producción, el exceso de trabajo afecta mi rendimiento laboral*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

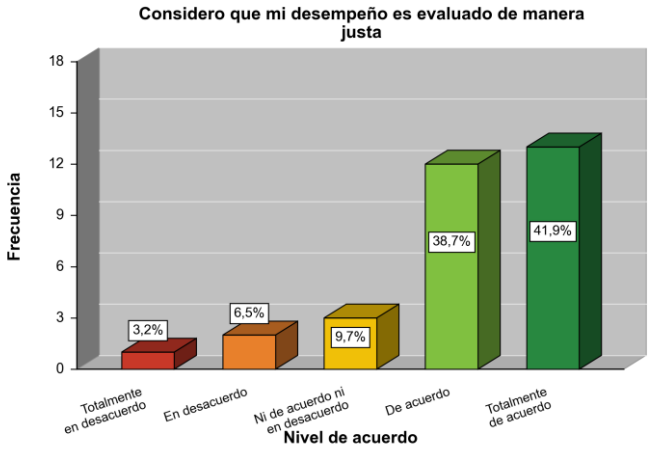
La Tabla 4 y la Figura 4 reflejan que, durante las temporadas de mayor producción, el exceso de trabajo se percibe como un factor que afecta el rendimiento laboral de los colaboradores. El 70,97 % de los encuestados estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, de los cuales el 29,03 % estuvo de acuerdo y el 41,94 % totalmente de acuerdo, lo que representa 22 colaboradores que consideran que la sobrecarga laboral influye negativamente en su desempeño. Por otra parte, el 16,13 % manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras que el 12,90 % se mantuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo. En este sentido, los resultados evidencian que el incremento de las actividades durante las temporadas de mayor producción puede afectar la eficiencia y el cumplimiento de las funciones de los colaboradores, por lo que resulta importante que la empresa.

Tabla 5 *P4. Considero que mi desempeño es evaluado de manera justa*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	2	6,5	9,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	19,4
De acuerdo	12	38,7	58,1
Totalmente de acuerdo	13	41,9	100,0
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 5 *P4. Considero que mi desempeño es evaluado de manera justa*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

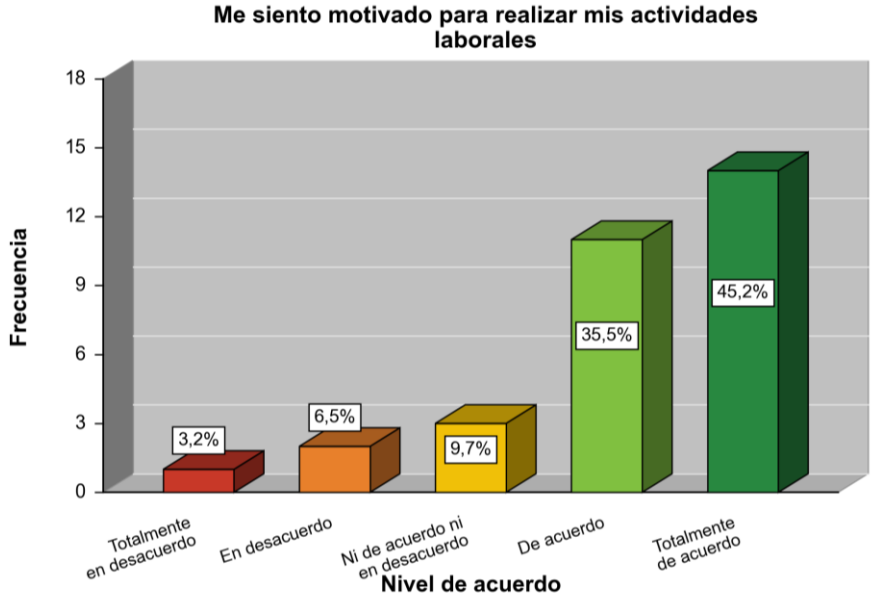
En la tabla 5 y la Figura 5 muestran que el 80,6 % de los colaboradores considera que su desempeño es evaluado de manera justa, mientras que el 9,7 % no comparte esa apreciación. Mientras que el 9,7% restante mencionan que están neutro en las evaluaciones que realizan. Destacando que la perspectiva que tiene la mayoría de los trabajadores es positiva sobre los criterios de evaluación de desempeño. No obstante, al encontrar un porcentaje de desacuerdo se debe reforzar la transparencia y la comunicación para asegurar una evaluación justa.

Tabla 6: *P5. Me siento motivado para realizar mis actividades laborales*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	2	6,5	9,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	19,4
De acuerdo	11	35,5	54,9
Totalmente de acuerdo	14	45,2	100,1
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 6 *P5. Me siento motivado para realizar mis actividades laborales*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

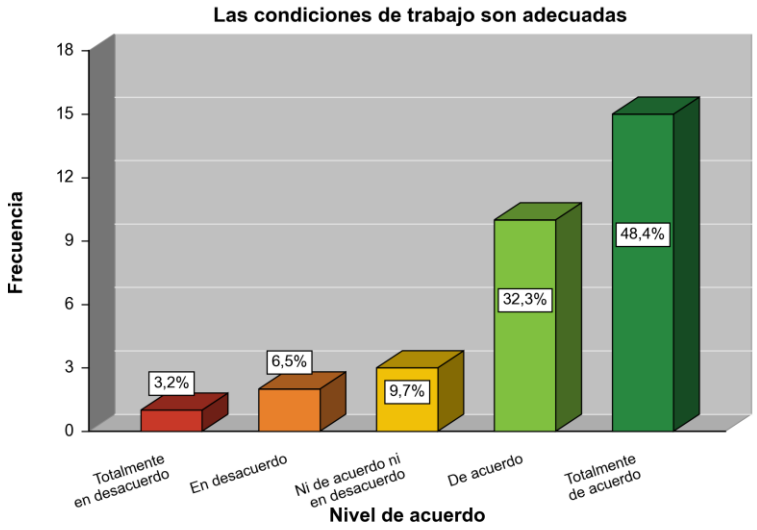
En la tabla 6 y la figura 6 evidencian que el 80,6% del personal tienen una buena motivación al momento de realizar sus actividades laborales, por consiguiente, el 9,7% esta neutro sobre el nivel de motivación. Mientras el otro 9,7% de respuestas desfavorables revela una brecha de falta de comunicación y los estímulos internos, aspecto que se vincula estrechamente con el reconocimiento y con las condiciones de trabajo analizadas en otros ítems de la escala.

Tabla 7 *P6. Las condiciones de trabajo son adecuadas*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	2	6,5	9,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	19,4
De acuerdo	10	32,3	51,7
Totalmente de acuerdo	15	48,4	100,1
Total	**31**	**100,0**	

Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 7 *P6. Las condiciones de trabajo son adecuadas*



Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

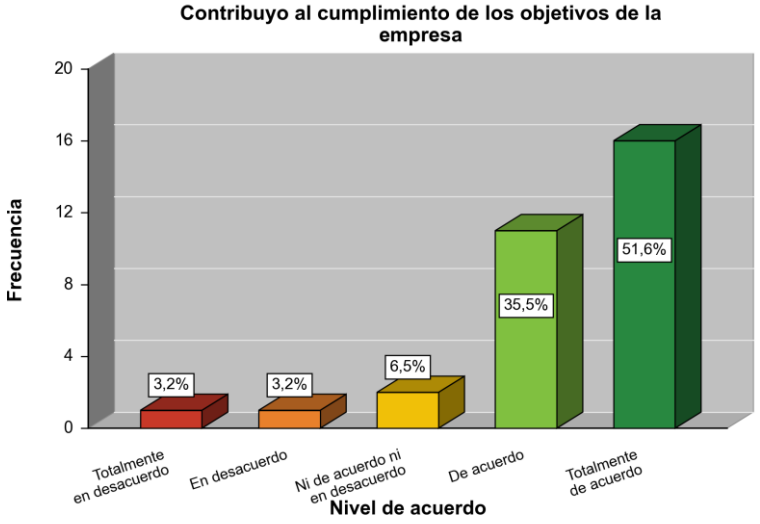
En la tabla 7 y la Figura 7 indican que el 80,6% de los encuestados perciben que las condiciones de trabajo son adecuadas. Este resultado adquiere especial relevancia en una empresa de actividad acuícola, en el que las condiciones físicas del entorno inciden de manera directa en el rendimiento y en la seguridad del personal. Mientras que el 9,7% está en desacuerdo ya que da a entender que el ambiente de trabajo no es bueno y necesita mejoras tanto físicas como en el desempeño del trabajador.

Tabla 8 *P7. Contribuyo al cumplimiento de los objetivos de la empresa*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	1	3,2	6,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,5	12,9
De acuerdo	11	35,5	48,4
Totalmente de acuerdo	16	51,6	100,0
Total	**31**	**100,0**	

Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 8 *P7. Contribuyo al cumplimiento de los objetivos de la empresa*



Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

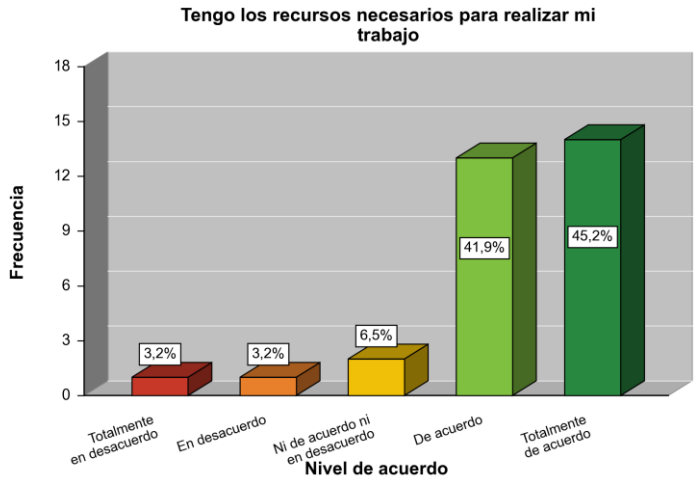
En la tabla 8 y la Figura 8 reflejan un elevado sentido de contribución del 87,1 % en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, equivalente a 16 trabajadores de 31 encuestas. Mientras que se evidencia un índice de 6,4% que no aportan al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este hallazgo denota en su mayoría que los trabajadores se encuentran comprometidos con obtener buenos resultados organizacionales. La percepción de que el propio esfuerzo tiene un efecto tangible sobre los objetivos de la organización es un factor que impulsa el desempeño y favorece la implicación sostenida de los colaboradores.

Tabla 9 *P8 Tengo los recursos necesarios para realizar mi trabajo*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	1	3,2	6,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,5	12,9
De acuerdo	13	41,9	54,8
Totalmente de acuerdo	14	45,2	100,0
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 9 *P8. Tengo los recursos necesarios para realizar mi trabajo*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

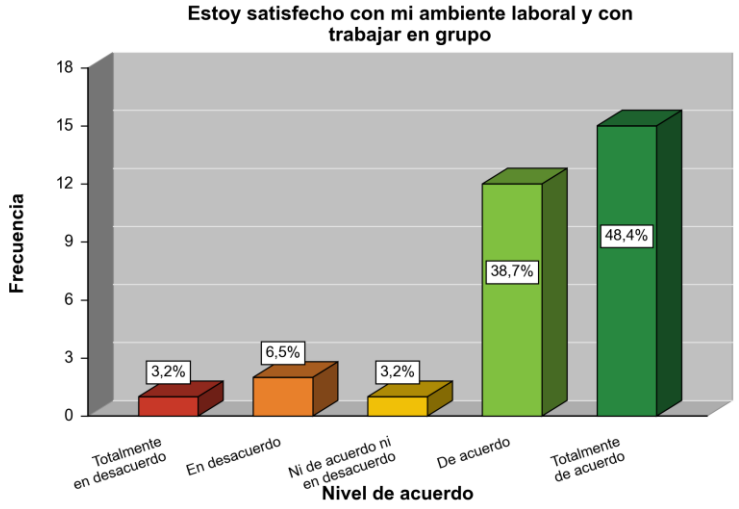
En la tabla 9 y la Figura 9 muestran que el 87,1 % del personal afirma disponer de los recursos necesarios para realizar su trabajo. La dotación de recursos se ubica, por tanto, entre los factores mejor evaluados, Solo el 6,5 % percibe carencias en este aspecto. Contar con los recursos adecuados reduce los tiempos muertos y las interrupciones en los procesos, de modo que este resultado se relaciona de forma positiva con la productividad y con la percepción global de un desempeño favorable.

Tabla 10 *P9. Estoy satisfecho con mi ambiente laboral y con trabajar en grupo*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	2	6,5	9,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3,2	12,9
De acuerdo	12	38,7	51,6
Totalmente de acuerdo	15	48,4	100,0
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 10 *P9. Estoy satisfecho con mi ambiente laboral y con trabajar en grupo*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

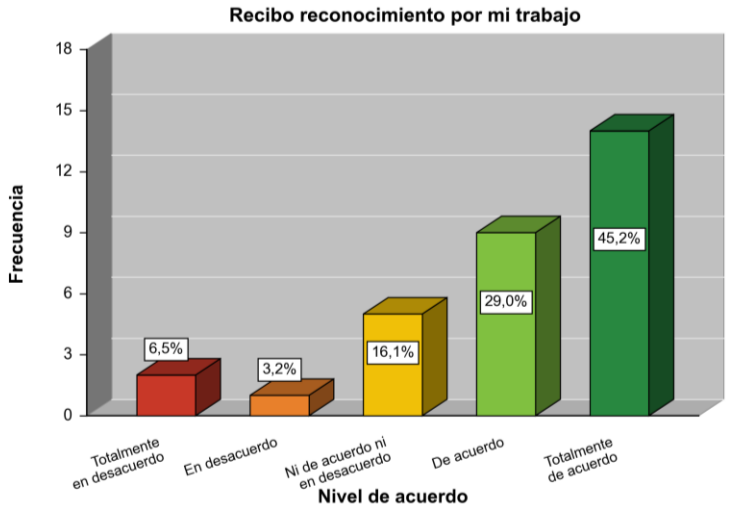
En la Tabla 10 y la Figura 10 evidencian que el 87,1 % de los colaboradores está satisfecho con su ambiente laboral y con el trabajo en grupo, con una media de 4,23. La elevada satisfacción, unida a la escasa proporción de respuestas neutrales (3,2 %), refleja un clima de trabajo favorable que facilita la cooperación entre compañeros. Un ambiente laboral percibido como positivo fortalece la cohesión de los equipos, reduce los conflictos internos y sostiene el desempeño colectivo, por lo que este factor se consolida como una de las fortalezas sobre las que la empresa puede seguir construyendo.

Tabla 11 *P10. Recibo reconocimiento por mi trabajo*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,5	6,5
En desacuerdo	1	3,2	9,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,1	25,8
De acuerdo	9	29,0	54,8
Totalmente de acuerdo	14	45,2	100,0
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 11 *P10. Recibo reconocimiento por mi trabajo*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

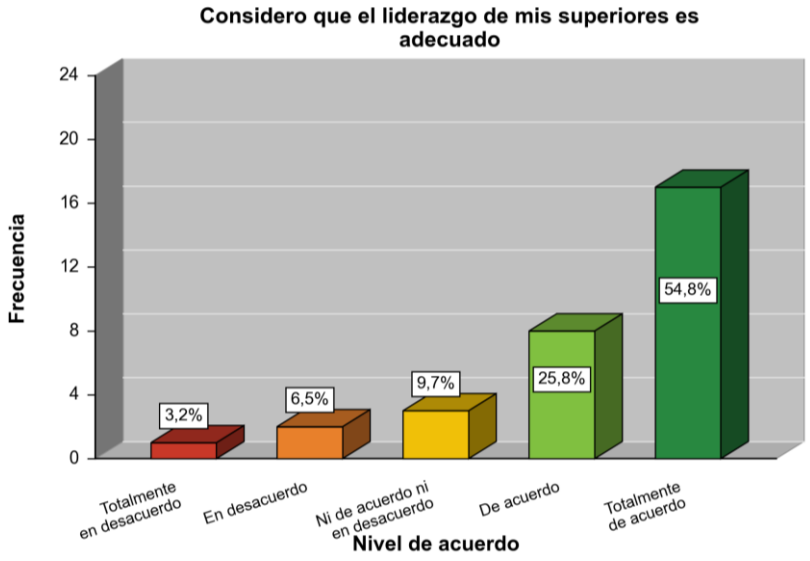
En la tabla 11 y la figura 11 muestran que el reconocimiento por el trabajo obtuvo una media de 4,03. Aunque el 74,2 % se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo, destaca un 16,1 % de respuestas neutrales, la proporción de indecisión más alta de la escala, junto con un 9,7 % de desacuerdo. Ello sugiere que una parte del personal no percibe con claridad las señales de reconocimiento por su labor, lo que convierte a este factor en una oportunidad de mejora relevante. El reconocimiento, cuando es oportuno y visible, refuerza la motivación y el compromiso, de modo que su fortalecimiento incidiría de forma directa en los niveles de desempeño.

Tabla 12 *P11. Considero que el liderazgo de mis superiores es adecuado*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	2	6,5	9,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	19,4
De acuerdo	8	25,8	45,2
Totalmente de acuerdo	17	54,8	100,0
Total	**31**	**100,0**	

***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 12 *P11. Considero que el liderazgo de mis superiores es adecuado*



***Nota**:* Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

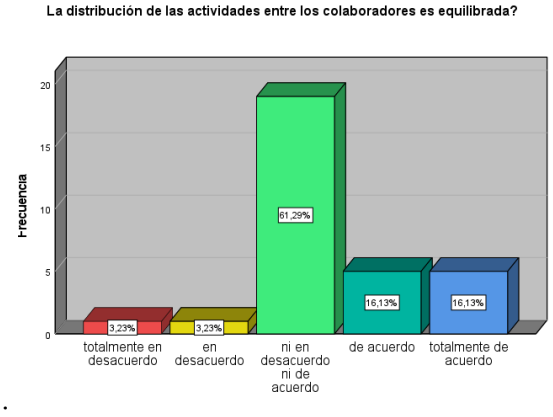
La Tabla 12 y la Figura 12 indican que el 80,6 % de los encuestados considera adecuado el liderazgo de sus superiores, con una media de 4,23 y una respuesta predominante de Totalmente de acuerdo (17 casos). Este resultado respalda la forma en que se conduce a los equipos de trabajo y guarda coherencia con la percepción positiva del apoyo del jefe inmediato-observada en un ítem anterior. Un liderazgo valorado favorablemente contribuye a orientar el esfuerzo del personal, a resolver las dificultades y a mantener la cohesión de los grupos, elementos que se traducen en un mejor desempeño organizacional.

Tabla 13 *P12. La distribución de las actividades entre los colaboradores es adecuada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
en desacuerdo	1	3,2	6,5
ni en desacuerdo ni de acuerdo	19	61,3	67,7
de acuerdo	5	16,1	83,9
totalmente de acuerdo	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 13 *P12 La distribución de las actividades entre los colaboradores es adecuada*



Nota: *Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores*

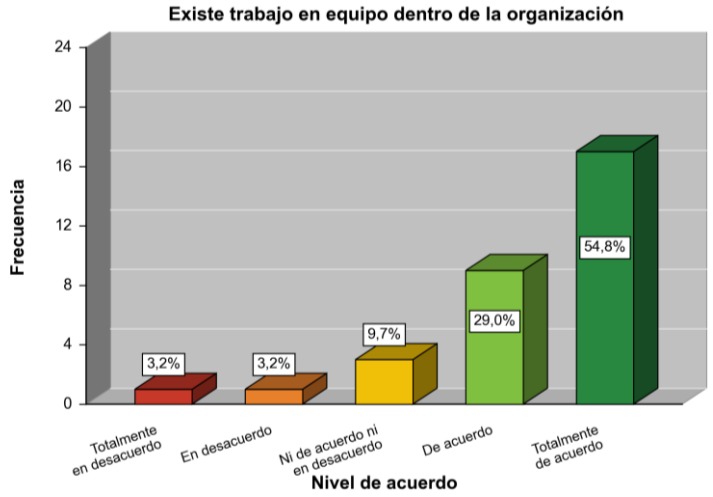
En la Tabla 13 y la Figura 13 se muestra la percepción de los colaboradores sobre si la distribución de las actividades es adecuada. El 32,26 % de los encuestados estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, correspondiendo el 16,13 % a la opción de acuerdo y el 16,13 % a totalmente de acuerdo, lo que representa a 10 colaboradores que consideran que las actividades se distribuyen de manera adecuada. Por otra parte, el 6,46 % manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras que la mayoría, con un 61,29 % (19 colaboradores), respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. En este sentido, los resultados evidencian que existe una percepción neutral respecto a la distribución de las actividades, lo que sugiere que, aunque una parte de los colaboradores considera que la asignación de tareas es adecuada, la mayoría no tiene una posición definida.

Tabla 14 *P13. Existe trabajo en equipo dentro de la organización*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	1	3,2	6,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	16,1
De acuerdo	9	29,0	45,1
Totalmente de acuerdo	17	54,8	99,9
Total	**31**	**100,0**	

Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 14 *P13. Existe trabajo en equipo dentro de la organización*



Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

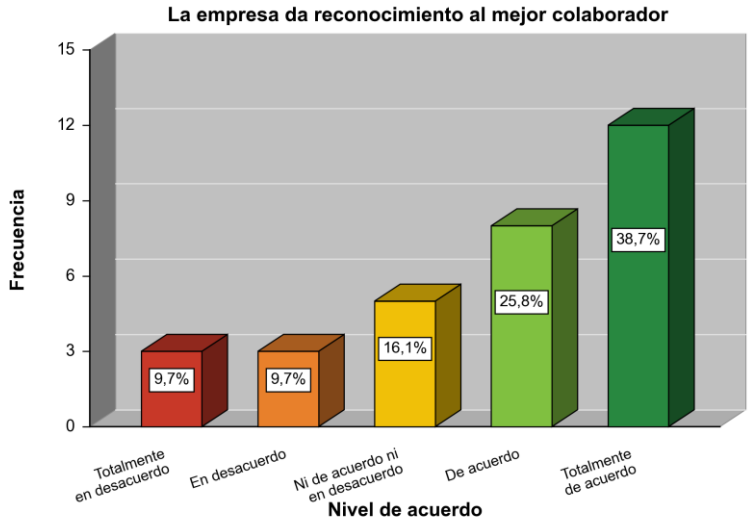
La Tabla 14 y la Figura 14 reflejan que el trabajo en equipo dentro de la organización es valorado favorablemente por el 83,9 % del personal, con una media de 4,29 y una moda en Totalmente de acuerdo (17 casos). La cohesión percibida entre los integrantes favorece la coordinación de los procesos, el apoyo mutuo y el intercambio de conocimientos en las tareas operativas. El trabajo en equipo constituye un factor determinante en una empresa cuya producción depende de la articulación de distintas áreas, por lo que su valoración positiva refuerza la base sobre la que se sostiene el desempeño colectivo.

Tabla 15 *P14. La empresa da reconocimiento al mejor colaborador*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	9,7	9,7
En desacuerdo	3	9,7	19,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,1	35,5
De acuerdo	8	25,8	61,3
Totalmente de acuerdo	12	38,7	100,0
Total	**31**	**100,0**	

Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 15 *P14. La empresa da reconocimiento al mejor colaborador*



Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

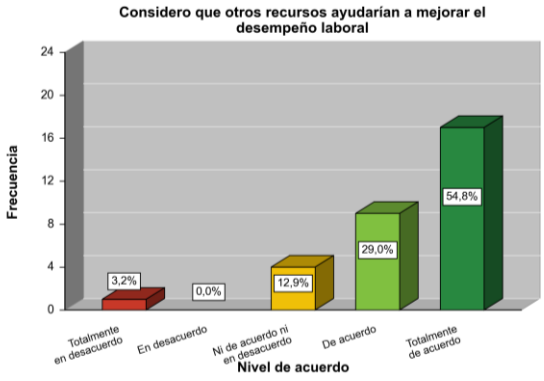
La Tabla 15 y la Figura 15 revelan el punto más crítico de toda la escala. El reconocimiento al mejor colaborador registró la media más baja (3,74), la mayor dispersión (desviación estándar de 1,34) y el porcentaje de desacuerdo más elevado (19,4 %), con solo un 64,5 % de valoraciones favorables. La marcada diversidad de opiniones indica que el sistema de reconocimiento al desempeño sobresaliente no es percibido de manera uniforme por el personal y que probablemente no existe un mecanismo claro y equitativo para distinguir a quienes destacan.

Tabla 16 *P15. Considero que otros recursos ayudarían a mejorar el desempeño laboral*

Nivel de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2
En desacuerdo	0	0,0	3,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,9	16,1
De acuerdo	9	29,0	45,1
Totalmente de acuerdo	17	54,8	99,9
Total	**31**	**100,0**	

Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

Figura 16 *P15. Considero que otros recursos ayudarían a mejorar el desempeño laboral*



Nota: Datos obtenidos de las encuestas a los colaboradores

La Tabla 16 y la Figura 16 muestran que el 83,9 % de los colaboradores considera que la incorporación de otros recursos ayudaría a mejorar el desempeño laboral, con una media de 4,32, la segunda más alta de la escala. Este resultado refleja una actitud proactiva del personal, que reconoce la existencia de un margen de mejora y lo asocia a la disponibilidad de mayores recursos de apoyo para su trabajo. Lejos de expresar conformismo, la respuesta evidencia una disposición favorable al cambio y a la optimización de los procesos, lo que representa una oportunidad para la empresa si canaliza esa apertura hacia la mejora continua del desempeño.

Discusión

De los resultados recopilados por la entrevista y encuesta se demuestra que el desempeño laboral de los colaboradores del Laboratorio Primicias del mar no solo depende del rendimiento del personal, sino también de la capacidad técnica individual, ya que el pilar clave es el clima organizacional, la comunicación interna y la forma en que la empresa organiza sus procesos. En esa línea, (Sethibe & Steyn, 2016) señalan que el clima organizacional es un componente decisivo para los resultados que obtiene una institución.

Según (Padilla, 2025), una comunicación efectiva y un liderazgo empático mejoran la satisfacción y la retención del personal. Por ello, en el laboratorio Primicias del mar es importante que el desempeño laboral se fortalezca no solo en las tareas operativas, sino también en el ambiente de trabajo y la coordinación entre compañeros. Entre los resultados que se destacaron en la entrevista se corrobora lo expuesto por (Padilla, 2025) que es importante el fortalecimiento de la comunicación interna, por motivo de que cuando están ocupados es difícil saber cómo va avanzado cada miembro de un equipo y así se mejoraría la calidad del trabajo.

También, lo mencionado en la tesis de (Andia, 2025) resalta la relación que tiene la motivación con el desempeño laboral; por tal razón, es fundamental para aumentar el nivel de participación ,la retención de talento y, a su vez, el desempeño organizacional en la resolución de conflictos.

De igual manera, (Bhatnagar & Banerjee, 2025) mencionaron que toda organización tiene la necesidad de contar con mecanismos claros de retroalimentación y evaluación del desempeño, lo cual confirma lo explicado por los entrevistados: que la retroalimentación es un componente crítico para fortalecer la satisfacción y el compromiso del trabajador, y además indican que los sistemas de evaluación funcionan mejor cuando los procesos de formación, motivación y seguimiento actúan de manera integrada. En el caso del Laboratorio Primicia del mar, esto permite interpretar que el desempeño de los colaboradores puede verse afectado cuando no existen criterios claros para valorar el trabajo, corregir errores y reconocer los avances, lo cual vuelve indispensable la implementación de evaluaciones periódicas y una comunicación más constante entre jefatura y personal.

(Andia, 2025) Destacó también la importancia de la implementación de programas de capacitación en temas de desempeño laboral que son fundamentales para lograr mayor impacto en los resultados organizacionales. Por tal razón, se detalla que en el laboratorio de primicias del mar es necesaria la implementación de programas de capacitación, no solo cuando hay algo nuevo en el trabajo, sino más bien para contribuir al desarrollo personal y profesional, lo que corrobora que la capacitación aparece como uno de los factores más vinculados con el rendimiento laboral.

(Ms. Muthamma, 2025) En consecuencia, explican que el desempeño de los colaboradores del laboratorio no puede analizarse de manera aislada, porque la calidad del trabajo también depende del acceso a procesos de aprendizaje continuo, de la actualización de conocimientos y de la capacidad de adaptación a las exigencias del servicio.

Mediante la información encontrada en las encuestas, se menciona que En un entorno como el del laboratorio el desempeño laboral se encuentra estrechamente ligado al cumplimiento de normas de bioseguridad y la correcta ejecución de procedimientos. Los estudios revisados muestran que cuando faltan protocolos, entrenamiento y supervisión, el nivel de conocimiento y práctica de bioseguridad puede ser insuficiente.

Mahoma et. al (2018), encontraron que la conciencia de bioseguridad entre el personal técnico era moderada y que existían vacíos importantes en capacitación y control, mientras que (Chagray Ameri et al., 1996) reportaron que solo una parte reducida del personal tenía buen conocimiento y buena práctica de las precauciones de laboratorio. De forma complementaria, demostraron que un modelo de capacitación en bioseguridad contribuye a mejorar la calidad del laboratorio y fortalecer los procesos de acreditación. Esto permite inferir que, en primicias del mar, el desempeño laboral no solo debe medirse por la rapidez o la cantidad de tareas cumplidas, sino también por la seguridad, el orden y la calidad con que se ejecutan.

En ese mismo sentido, el estudio de (Kinderis, 2025) refuerza la idea de que el entrenamiento, la evaluación del desempeño, la motivación y la retroalimentación funcionan mejor cuando se articulan entre sí, y no cuando operan como acciones aisladas. Esta relación resulta útil para interpretar la realidad de primicia del mar, porque un personal capacitado, pero sin seguimiento puede mantener fallas repetitivas; Del mismo modo, una evaluación

sin retroalimentación pierde efecto sobre la mejora del trabajo. Por eso, la evidencia disponible sugiere que la empresa necesita un sistema más integrado, donde la supervisión, la formación, el reconocimiento y la corrección de errores trabajen de manera conjunta para elevar el rendimiento de los colaboradores.

Finalmente, la principal aportación de esta discusión es reconocer que el desempeño laboral en el Laboratorio primicias del mar debe comprenderse desde una visión integral. El entorno organizacional, la claridad de funciones, la comunicación, la capacitación y la bioseguridad no son elementos separados, sino factores que se relacionan y condicionan el rendimiento del personal. En consecuencia, mejorar el desempeño laboral implica fortalecer la cultura interna del laboratorio, formalizar los mecanismos de evaluación y promover una formación continua que permita sostener resultados más eficientes, seguros y de mayor calidad.

Propuesta

Diseño de estrategias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicias del Mar, comuna Palmar

Antecedente:

El desempeño laboral es un factor clave para garantizar la calidad de los procesos de la empresa Primicias del Mar, dado que la eficiencia operativa y el seguimiento del cumplimiento de los objetivos de laboratorio de larvas aseguran la bioseguridad de los colaboradores.

El laboratorio primicia del mar es mejorar el desempeño laboral de los colaboradores para fortalecer las capacidades del personal de trabajo y que sea más eficiente en sus acciones y mejorar el ambiente laboral para que sea más organizado, responsable y pueda reducir los errores en un tiempo optimizado y así fortalecer el rendimiento.

Doctrina empresarial

Misión:

Fomentar la implementación de capacitación para mejorar la calidad de los colaboradores para obtener el cumplimiento requerido y brindar un mejor servicio, teniendo apoyo técnico con los altos estándares de calidad, la precisión y la responsabilidad del personal de trabajo.

Visión:

El laboratorio primicia del mar se ha reconocido por su excelencia operativa y de alto nivel de desempeño laboral y del talento humano con el cumplimiento de estándares de calidad

Objetivos

Objetivo General

Impulsar la implementación de estrategias de capacitación, seguimiento y evaluación, y comunicación organizacional que contribuyan a la mejora del desempeño laboral del laboratorio Primicia del Mar.

Objetivos Específicos:

- Implementar un programa de capacitación para los colaboradores del laboratorio primicia del mar comuna Palmar para mejorar sus competencias técnicas y laborales.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de desempeño que permita verificar oportunidades de mejora en cada actividad.
- Diseñar estrategia de comunicación que fortalezca el clima laboral y la retención de talento en el laboratorio de larvas.

Tabla 17 *Matriz FODA*

Fortalezas	**Oportunidades**
Personal con experiencia en procesos de laboratorio. Trabajo en equipo Compromiso de los colaboradores con la calidad	Incorporación de herramientas tecnológicas para control de desempeño laboral Posibilidad de capacitación continua. Alianzas con instituciones de formación.
Debilidades	**Amenazas**
Falta de capacitaciones continua Ausencia de un sistema de seguimiento, evaluación formal del desempeño la comunicación interna limitada	Alta exigencia de calidad por parte de los clientes. Rotación del personal. Escasez de personal calificado

Nota: *Matriz FODA del Laboratorio*

Tabla 18 *Matriz estratégica*

Externas / Internas	**Oportunidades**	**Amenazas**
	1.Incorporación de herramientas tecnológicas para control de desempeño laboral 2.Posibilidad de capacitación continua. 3. Alianzas con instituciones de formación.	1.Alta exigencia de calidad por parte de los clientes. 2.Rotación del personal. 3.Escasez de personal calificado
Fortalezas	**Estrategia FO**	**Estrategia DO**
1.Personal con experiencia en procesos de laboratorio. 2.Trabajo en equipo 3. Compromiso de los colaboradores	F1: O2 Aprovechar la experiencia del personal para acceder a capacitación continua, fortaleciendo sus competencias técnicas y laborales.	D1:O2: Implementación de un programa de capacitación con el propósito de mejorar sus competencias técnicas y laborales.
Debilidades	**Estrategia FA**	**Estrategia DA**
1.Falta de capacitaciones continua 2. Ausencia de un sistema de seguimiento, evaluación formal del desempeño 3.la comunicación interna limitada	F3:A2: Fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación entre los colaboradores para reducir el impacto de la rotación de personal y fortalecer el clima organizacional	D2: A1: establecer un sistema de seguimiento y evaluación de desempeño que permita verificar oportunidades de mejora en cada actividad y garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad

Nota: *Matriz estratégica para el Laboratorio*

Tabla 19 *Plan de acción*

PLAN DE ACCIÓN DEL PROYECTO				
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL LABORATORIO PRIMICIA DEL MAR EN LA COMUNA PALMAR				
Fin del Proyecto: Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores		**Indicadores:** Encuesta		
Propósito del Proyecto: Impulsar la implementación de estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio Primicia del Mar		**Indicador:** Número de trabajadores del laboratorio primicias del mar		
Coordinador del Proyecto:				
Objetivos Específicos	**Indicadores**	**Estrategias**	**Coordinador del Objetivo**	**Actividades**
Implementar un programa de capacitación para los colaboradores del laboratorio Primicia del Mar, Comuna Palmar, para mejorar sus competencias técnicas y laborales.	Número de colaboradores capacitados	Implementación de un programa de capacitación con el propósito de mejorar sus competencias técnicas y laborales	Dueño del laboratorio	1.1 Contratar un especialista en desempeño laboral
				1.2 Diseñar la guía de capacitación
				1.3 Evaluación de lo aprendido
		Implementación de talleres para mejorar el desempeño laboral		2.1 Organizar talleres de desempeño laboral
				2.2 Definir el presupuesto del taller

				2.3 Ejecutar la actividad.
Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de desempeño que permita verificar oportunidades de mejora en cada actividad.	Porcentaje de indicadores de desempeño validados	Identificación de indicadores para evaluar y medir el desempeño laboral	Dueño	3.1 elegir a una persona capacitada que supervise el seguimiento y evaluación
				3.2 Definir los indicadores de desempeño
				3.3 socializar y validar indicadores
		Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación para el control de las actividades laborales.		4.1 Elaborar el procedimiento para el seguimiento
				4.2 diseñar un formato de evaluación y seguimiento
				4.3 implementar el sistema de seguimiento
Diseñar estrategia de comunicación que fortalezca el clima laboral y la retención de talento en el laboratorio de larvas.	Porcentaje del nivel de satisfacción de los colaboradores	Fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación entre los colaboradores para reducir el impacto de la rotación de personal y fortalecer el clima organizacional	Dueño	5.1 identificar las necesidades referentes a la comunicación
				5.2 diseñar un plan de comunicación
				5.3 socializar e implementar el plan
		Aprovechar la experiencia del personal para acceder a capacitación continua, fortaleciendo sus competencias técnicas y laborales.		6.1 identificar necesidades de capacitación personal
				6.2 elaborar cronograma
				6.3 evaluar la eficiencia de la capacitación

Conclusiones

- Se determinó que el desempeño laboral de los colaboradores del Laboratorio Primicias del Mar contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los resultados evidenciaron que las dimensiones de trabajo en equipo y compromiso laboral mantienen una relación positiva con la eficiencia de las actividades desarrolladas en el laboratorio de larvas, lo que favorece el cumplimiento de los estándares de calidad y el fortalecimiento de los procesos operativos. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la capacitación continua, la comunicación entre áreas y la implementación de un sistema de evaluación del desempeño, aspectos que permitirán fortalecer el rendimiento de los colaboradores y la productividad de la organización

- El desempeño laboral representa un elemento estratégico que garantiza la competitividad y el crecimiento sostenible de la organización, dado que se va evidenciando la importancia de fortalecer la competencia del talento humano mediante procesos de capacitación y actualización que permanezcan. Se identificó que el desarrollo del conocimiento, habilidad y destreza va influyendo positivamente en la calidad del trabajo realizado por los colaboradores. Además, la formación continua permite reducir errores, optimizar recursos y mejorar la capacidad de respuesta en el sector acuícola.

- De igual manera, se concluyó que las principales estrategias para mejorar el desempeño laboral son la implementación de programas de capacitación y evaluación con retroalimentación que contribuyan a incrementar la confianza de sus colaboradores y que puedan desarrollar sus funciones y favorecer el aprendizaje y la mejora continua dentro del laboratorio, ya que no se ha implementado de manera continua capacitaciones fuera de la inducción que reciben al ingresar al área de trabajo.

Recomendaciones

- Referente al diagnóstico de la situación actual sobre el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio Primicia del Mar, se implementará permanentemente capacitación dirigida a los colaboradores, con un propósito de fortalecer las competencias técnicas y laborales de sí mismos. Dicho plan deberá responder a las necesidades identificadas entre las evaluaciones de desempeño y enfocarse en el desarrollo de las habilidades relacionadas con la calidad del trabajo, la productividad, el trabajo en equipo y el compromiso laboral.

- Además, es importante promover un espacio para el aprendizaje continuo, ya que permite que los colaboradores actualicen sus conocimientos y puedan adaptarse a nuevas exigencias del sector acuícola y favorece los procesos organizacionales.

- También se recomienda implementar un sistema de evaluación basado en el desempeño laboral con sus respectivos indicadores objetivos para que puedan medir la participación de los colaboradores en sus actividades laborales y puedan tener un seguimiento sobre la estrategia para evaluar su impacto en el desempeño laboral y efectuar los ajustes necesarios de acuerdo con los resultados obtenidos.

Referencias

Alles, M. (2021). *Evaluaciones Múltiples*. Ediciones Granica S.A.

Andia, A. M. A. (2025). *LA RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA*. Lima.

Arias-Odón, F. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 6a EDICIÓN*.

Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica*. GUAYAQUIL/UIDE/2020. https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310

Armstrong, M. y Taylor, S. (2023) Manual de Armstrong sobre la práctica de la gestión de recursos humanos: Una guía para la teoría y la práctica de la gestión de personas. Kogan Page Publishers. - Referencias—Publicaciones de investigación científica. (s. f.). Recuperado 25 de julio de 2026, de https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=4158584

Bhatnagar, S., & Banerjee, S. (2025). The Impact of Employee Feedback on the Effectiveness of Performance Appraisal Systems in Fostering Organisational Commitment. *Journal of Informatics Education and Research*, *5*(2). https://doi.org/10.52783/jier.v5i2.3021

Borja, J. J. (2020). *Principios de la retroalimentación efectiva en Educación Superior*.

Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., Hidalgo Vasquez, Y. N., Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (1996). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, *11*(2). https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297

Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015a). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, *17*(54), 159-165. https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001

Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015b). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, *17*(54), 159-165. https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001

Chiavenato. (2022a). *Análisis de Cumplimiento de Estándares*. Scribd. https://es.scribd.com/document/605165647/EVALUACION-Y-ANALISIS-DEL-CONTEXTO-DE-LA-ORGANIZACION-Y-CUMPLIMIENTO-DE-ESTANDARES-MINIMOS-PARA-LA-FASE-PLANEAR-HACER-Y-VERIFICAR

Chiavenato, I. (2022b). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*.

Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, *5*(10), 69-73. https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6

Dessler Gary. (1996). *Calidad Recuerso humano*. Scribd. https://es.scribd.com/document/65347515/Gary-Dessler

Fernandez Castro, R. A., Cruz Lagos, J. A., Pajares Centeno, S. E., GÃ^{3}mez CÃ!`ceres, G. S., Tirado Rebaza, L. U. M., & Navarro Carvallo, A. (2026). Talento humano y el desempeÃ\pmo laboral en empresas peruanas: RevisiÃ$^{3}$n sistemÃ!`tica 2017-2024. *Revista Perspectivas*, 136-149.

Figueroa Pittaluga, A. (1993). *La productividad: Concepto y realidad*.

Galeano, P. R. (s. f.). *Teorías del Desempeño Laboral | Buk Colombia*. Recuperado 23 de julio de 2026, de https://www.buk.co/blog/teorias-del-desempeno-laboral-comprendiendo-las-dinamicas-del-rendimiento-en-el-trabajo

Hakim, A. A., & Erica, D. (2026). Analisa Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Skala Penilaian pada PT Industrial Multi Fan. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis*, *4*(1), 72-79. https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v4i1.1322

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008

Hernandez y Fernández, S. C. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (6a Edicion). Mexicana.

Kinderis, R. (2025). TRAINING, PERFORMANCE EVALUATION AND MOTIVATION IN A TRADE COMPANY: EMPLOYEE SURVEY. *Economics and Education*, *10*(4), 18-29. https://doi.org/10.30525/2500-946X/2025-4-2

López-Roldán, P., Fachelli, S., López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Metodología de la investigación social cuantitativa*. https://investiga.upo.es/documentos/62317ae71c8c230da2b436ff?lang=es_US

Malhotra, N., Hall, J., Shaw, M., & Oppenheim, P. (2006). *Marketing research: An applied orientation*.

Martínez, yisela, Martinez, sandy, & Perez, D. (2023). *Análisis del desempeño laboral de los trabajadores de una serviteca en la ciudad de Sincelejo, Sucre*. https://repositorio.cun.edu.co/entities/publication/967f414f-2170-4a72-ba8c-e751d7cacd88

Martinez, G. (2004). *El comportamiento organizacional, base del desempeño laboral*.

Martínez, J. (2011) Métodos de investigación cualitativa. Revista de Investigación Silogismo, [Sl], 1, N° 08. - Referencias—Editorial Investigación Científica. (s. f.). Recuperado 18 de julio de 2026, de https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1950187

Ms. Muthamma, S. M. I. (2025). UNVEILING SUCCESS: A CASE STUDY ON THE ROLE OF TRAINING AND DEVELOPMENT IN EMPLOYEE PERFORMANCE. *EPRA International Journal of Economic and Business Review(JEBR)*, *13*(5), 1-1.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, *35*(1), 227-232. https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Padilla, A. J. P. (2025). *DECLARATORIA DE AUTORÍA*.

Robbins, SP y Judge, TA (2019). Comportamiento organizacional (18.ª ed.). Pearson Education. - Referencias—Scientific Research Publishing. (s. f.). Recuperado 18 de julio de 2026, de https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=4169219

Robbins y Judge, T. A. (2023). *Comportamiento Organizacional Toma de decisiones | Las emociones (2023)*. Scribd. https://es.scribd.com/document/1000572436/Comportamiento-Organizacional-18ed-Stephen-p-Robbins-Timothy-a-Judge

Saraiva, D., & Ferreira, J. (2025). Organizational climate: Consolidation, expansion, and future research pathways. *Journal of Organizational Change Management*, *38*(4), 861-882. https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2025-0192

Sethibe, T., & Steyn, R. (2016). Organizational Climate, Innovation and Performance: A Systematic Review. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging EconomAprobadaies*, *2*(2), 161-174. https://doi.org/10.1177/2393957516646287

Sierra Bravo. (2022). *Técnicas de Investigación Social*. Scribd. https://es.scribd.com/document/652433896/02-A-LA-INVESTIGACION-SOCIAL-SIERRA-BRAVO

Vergara, T. P., Toro, S. P. F. del, López, L. K. V., Urrego, M. P. P., & Luna, E. P. C. (2025). Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Climate: Review of Studies in Business Environments. *Ciencia y Reflexión*, *4*(3), 17-30. https://doi.org/10.70747/cr.v4i3.447

Congreso Nacional del Ecuador. (2014). *Ley de Compañías*. Registro Oficial 312.

Cruz, M. (2020). Importancia de las habilidades blandas en la retención del talento millennial en el área de ventas del sector inmobiliario en Lima Metropolitana. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración,* *7*(3), 140–152. https://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/872/805

Delgado, H., & Rodríguez, A. (2024). El proceso administrativo y su incidencia en el comportamiento organizacional en la compañía de transporte del cantón Montecristi. *Ciencia y Desarrollo, 27*(3), 8–35.

Díaz, L., & Rubiano, P. (2019). *Propuesta para la elaboración e implementación de mejora de Colombia* [Trabajo de grado, Fundación Universitaria del Área Andina].

Dromi, R. (2015). *Derecho administrativo* (Vol. 1). Ciudad Argentina.

Espinosa, K., & Mosquera, J. (2022). *Elaboración para mejorar la eficiencia de la empresa Newlead Cía. Ltda.* [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio UPS. https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22156

Espinoza, S. (2021). *procedimientos para la optimización de la gestión de talento humano en la empresa Servitorno* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstreams/08f4d9ab-2a17-47a1-9fcd-5d87d377f816/download

sidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. https://core.ac.uk/download/pdf/328898227.pdf

Flores, P. (2023). *Gestión de la responsabilidad y autoridad en las organizaciones modernas*. Editorial Académica Española. (Nota: Se actualizó el año según la cita en el texto; si se refería a la tesis de 2010, favor verificar).

Gagñay, Q. J. (2023).desempeño laboral *para la empresa procesadora Rey Sabor* [Trabajo de titulación, Tecnológico Universitario Pichincha]. Repositorio TUP.

González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad, 12*(4), 32–37. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609

Gov.co. (2015). *Guía para establecer de competencias laborales*. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Hernández Sampieri, R., & Fernandez-Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández, S. (2023). Metodología para la implementación de un manual de procedimientos. *Tlatemoani: Revista Académica de Investigación, 14*(44), 1–14. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9316455.pdf

Hernández, S., & Martínez, A. (2023). Optimización de recursos empresariales postpandemia. *Revista de Gestión Europea, 15*(2), 145-160.

Hurtado-Guevara, R. F. (2024). Impacto de la automatización contable en la eficiencia operativa de las pymes. *Revista Científica Zambos, 3*(1), 19–35. https://doi.org/10.69484/rcz/v3/n1/10

Lozameta, A. A. (2019). *Manual de organización y de procedimientos para la empresa Multiservicio* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cajamarca].

Malhotra, N. K. (2020). *Investigación de mercados: Conceptos esenciales* (2.ª ed.). Pearson Educación.

Martínez, C. (2011). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Editorial Trillas.

Martins, J. (2025, 21 de mayo). *Planificación estratégica para empresas*. Asana. https://asana.com/es/resources/strategic-planning-5-step-guide

Melo, V. K. (2023). *Perfiles profesionales para la óptima gestión del personal de la empresa Macrodistribuidora Sur de Quito* [Trabajo de titulación, Tecnológico Universitario Pichincha]. Repositorio TUP.

Mintzberg, H. (2019). *Estructuración de las organizaciones: Síntesis de la investigación*. Ariel.

Montes de Oca, L. T., Nogueira, R. D., & Medina, A. (2019). Organización de los sistemas informativos para potenciar el control de gestión empresarial. *Cofin Habana, 12*(1), 88–110.

Morán, N., Zavala, D., Intriago, A., & Ávila, R. (2025). *Metodología de la investigación científica: Diseño de investigaciones cuantitativas*. Alema Editora.

Moreno, C. (2025). Potencial del diseño participativo en empresas de la comunidad valenciana. *Revista Venezolana de Gerencia, 46*(2), 1–16.

Muñoz, J., & Santamaría, E. (2022). *Diseño de un manual de funciones para mejorar la eficiencia del grupo bananero Hoyos Garcés* [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. Repositorio ESPOCH.

Ochoa, M. (2023). *Diseño y actualización de los manuales de funciones de la empresa CI Tropical* [Trabajo de grado, Universidad de Antioquia].

Ordoñez, V. E. (2012). *Diseño de un manual de funciones para mejorar el talento humano de la empresa pesquera Moranpez S.A.* [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio UPSE.

Ostroff, F. (2000). *La organización horizontal: Qué es y cómo transforma la eficiencia y la competencia*. Oxford University Press.

Ponti, F. (2022). ¿Hay vida más allá de los organigramas? Nuevas estructuras organizativas para una óptima innovación. *Revista Científica CMDLT, 16*(1), e-227194.

Quimiz, G., & Palacios, P. (2020). Importancia de la implementación de estrategias en empresas. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas, 2*(2), 12–20.

Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad: Aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión, 7*(20), 1–16.

Ramírez, H. J. (2024). *Diseño de un modelo de gestión operativa para una empresa consultora del sector retail* [Tesis doctoral, Universidad Monteávila].

Rengifo, A., Estrada, J., & Villamizar, W. (2018). *Manual de funciones y procedimientos en Vitamarket S.A.S.* Corporación Universitaria Adventista.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Administración* (14.ª ed.). Pearson Educación.

Sanmiguel, D. X. (2020, 12 de febrero). *Diseño de manual de funciones*. Gestión del Talento Humano.

Sierra Bravo, R. (2022). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios* (15.ª ed.). Paraninfo.

Suárez, D., Martell, Y., & Medina, A. (2023). Desarrollo de competencias laborales en la Empresa Laboratorios AICA: Propuesta para la evaluación del desempeño. *Ingeniería Industrial, 44*(2), 84–102.

Tamayo, M. (2019). *El proceso de la investigación científica* (6.ª ed.). Limusa.

Apéndice 1: *Matriz de consistencia*

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA PARA DEFENDER	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PRIMICIAS DEL MAR EN LA COMUNA PALMAR, AÑO 2025	¿Cómo es el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicia del mar, año 2025?	Analizar el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicias del mar, año 2025.	La implementación de un plan de acción para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicias del mar, año 2025.	DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES	Productividad	Cumplimiento de metas Cantidad de trabajo realizado Eficiencia/Eficacia	**ENFOQUE** Mixto (Cualitativo y Cuantitativo) ALCANCE
					Calidad de trabajo	Reducción de errores Cumplimiento de estándares de calidad precisión en las tareas	Descriptivo MÉTODOS Deductivo y Analítico
	SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS	ESPECIFICOS			trabajo en equipo	Colaboración con compañeros Participación en actividades grupales resolución de conflictos laborales	POBLACIÓN 31 MUESTRA
	¿Cuál es la situación actual referente al desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicia del mar, años 2025?	Diagnosticar la situación del desempeño laboral de los colaboradores de laboratorio primicia del mar años 2025.					
	¿Qué factores intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicia del mar, año 2025?	Identificar los factores que interviene en el desempeño laboral de los colaboradores			Compromiso laboral	Puntualidad Responsabilidad en las funciones asignadas asistencia regular	No probabilística Censal TECNICAS E INSTRUMENTOS Encuesta Entrevista
	¿Qué estrategias contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicia del mar, año 2025?	Proponer estrategias que contribuyan a mejorar el desempeño laboral					
EJE DE INVESTIGACIÓN							
LINEA DE INVESTIGACIÓN:	Estrategias Empresariales y Organizacionales						
SUBLINEA DE INVESTIGACIÓN:	Planeación y Gestión Estratégica						
LIBROS BASES PARA LA INVESTIGACIÓN							

LIBROS FÍSICOS BIBLIOTECA UPSE:	12	**OBSERVACIÓN:**	se encontraron como clima organizacional del desempeño laboral como talento humano como plan de acción de desempeño laboral
LIBROS DIGITALES BIBLIOTECA UPSE:	10	**OBSERVACIÓN:**	Se encontraron 10 de desempeño laboral
TESIS GRADO:	18	**OBSERVACIÓN:**	En el repositorio UPSE se encontraron dos tesis relacionadas a la desempeño laboral y evaluación
TESIS POSGRADO:	3	**OBSERVACIÓN:**	se encontraron tres tesis relacionadas con el tema
ARTÍCULOS DE ALTO IMPACTO SCOPUS:	6	**OBSERVACIÓN:**	Hay Cuatro artículos como clima laboral como talento humano y el desempeño laboral
ARTÍCULOS DE ALTO IMPACTO WOS:	5	**OBSERVACIÓN:**	3 sobre el tema Desempeño laboral en áreas administrativas

Apéndice 2*: Guia de entrevista*

ENTREVISTA

Tema de investigación:

EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PRIMICIAS DEL MAR EN LA COMUNA PALMAR, AÑO 2025

Objetivo:

Recopilar información sobre la situación actual del desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicias del mar

DATOS GENERALES

Nombre del entrevistado: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

1. - ¿Cómo evalúa usted el desempeño laboral de los colaboradores?

2. - ¿Cuáles son las principales fortalezas de los colaboradores?

3. - ¿Qué factores influyen positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores?

4. - ¿Qué dificultades afectan el rendimiento laboral de los colaboradores?

5. - ¿Con que frecuencia se realizan evaluaciones de desempeño?

6. - ¿Qué estrategias de motivación utiliza la empresa primicia del mar?

7. - ¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones a los colaboradores?

8. - ¿Qué recursos adicionaría para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores?

9. - ¿Cómo describe el clima laboral en su empresa?

10. - ¿Cómo contribuyen los colaboradores al logro de objetivos de la empresa primicias del mar?

11. - ¿Qué importancia tiene la comunicación interna entre los colaboradores de la empresa?

OBSERVACIONES

Apéndice 3 *Encuesta*

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL LABORATORIO PRIMICIAS Y DEL MAR

Objetivo: recopilar información sobre la situación actual del desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio.

Introducción: marque con una x la opción que mejor represente su opinión

Escala 1		**Escala 2**
Totalmente en desacuerdo	**1**	**malo**
en desacuerdo	**2**	**tolerable**
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	**3**	**regular**
De acuerdo	**4**	**bueno**
Totalmente de acuerdo	**5**	**excelente**

Cuestionario

N.º	**Enunciado**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Cómo es el desempeño laboral de los colaboradores del Laboratorio Primicias del Mar.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Recibo capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Durante las temporadas de mayor producción, el exceso de trabajo afecta mi rendimiento laboral.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Considero que mi desempeño es evaluado de manera justa.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Me siento motivado para realizar mis actividades laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Las condiciones de trabajo son adecuadas.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Contribuyo al cumplimiento de los objetivos de la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Tengo los recursos necesarios para realizar mi trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Estoy satisfecho con mi ambiente laboral y trabajar en grupos.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Recibo reconocimiento por mi trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐

N.º	Enunciado	1	2	3	4	5
11	Considero que el liderazgo de mis superiores es adecuado.	☐	☐	☐	☐	☐
12	La distribución de las actividades entre los colaboradores es equilibrada.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Existe trabajo en equipo dentro de la organización.	☐	☐	☐	☐	☐
14	La empresa da reconocimiento al mejor colaborador.	☐	☐	☐	☐	☐

Apéndice 4 *Certificado de antiplagio*

UPSE

Biblioteca General

Formato No. BIB-008

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

La Libertad, 27 de julio de 2026

Oficio No. ADE – 008 JJRC -2026

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **"Desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio primicias del mar en la comuna palmar, año 2025"**, elaborado por el estudiante **Taynni Michelle Rosales López** la Carrera de 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, luego de haber cumplido con los requerimientos de valoración, el presente proyecto, se encuentra con 1% de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente certificado.

Adjunto el reporte de análisis.

Atentamente,

JOHNNY JAVIER REYES DE LA CRUZ

Ing. Johnny Reyes De la Cruz, MSc.

C.I.: 0914037064

DOCENTE TUTOR

Formato No. BIB-008

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Reporte de análisis

Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

1%

Overall Similarity

Date: jul 25, 2026 (12:24 p. m.)
Matches: 242 / 17897 words
Sources: 12

Remarks: Low similarity detected, consider making necessary changes if needed.

Verify Report:
Scan this QR Code

Apéndice 5 *Cronograma de actividades*

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES TUTORIALES 2026-1

Estudiante: ROSALES LOPEZ TAYNNI MICHELLE

Modalidad de Titulación: Trabajo de Integración Curricular

Tutor: Ing. Reyes De la Cruz Johnny Javier, MSc.

No.	ACTIVIDADES	FECHA	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular:	10/4/26																
2	Introducción	22/4/26																
	Planteamiento del problema	1/5/26																
	Objetivos	5/5/26																
	Justificación	8/5/26																
3	Capítulo I: Marco Referencial																	
	Revisión de la literatura	12/5/26																
	Desarrollo de teorías y conceptos	19/5/26																
	Fundamentos legales	26/5/26																
4	Capítulo II: Metodología																	
	Diseño de la investigación	5/6/26																
	Población y muestra	12/6/26																
	Procesamiento de datos	26/6/26																
5	Capítulo III: Resultados y Discusión																	
	Análisis de datos de entrevista	29/6/26																
	Análisis de datos de encuesta	30/6/26																
	Discusión	1/7/26																
6	Capítulo IV: Propuesta de Valor	10/7/2026																
7	Conclusiones, Recomendaciones y Resumen	13/7/2026																
8	Certificado Antiplagio	19/7/16																
9	Entrega de Informe de Aprobación del TT, por parte del Tutor	20/7/26																

Atentamente,

JOHNNY JAVIER REYES DE LA CRUZ	Taynni Rosales L.
Ing. Johnny Javier Reyes De la Cruz, MSc. **DOCENTE TUTOR**	TAYNNI ROSALES LOPEZ **ESTUDIANTE**

C.c.: Ing. Renzo Gutiérrez Contreras, MBA. – Coordinador de la Comisión de Titulación

Apéndice 6 Carta Aval

PRICMARSA
PRIMICIAS DEL MAR S.A.

Palmar, 24 de junio de 2026

José Xavier Tomala Uribe Mgs.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Presente. -

De mis consideraciones:

La Empresa **PRIMICIAS DEL MAR S.A**, por medio de la presente, damos respuesta al oficio **120-JXTU-ADE-2026** emitido por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, es muy grato informarle que aceptamos al estudiante: Rosales López Taynni Michelle con C.C. 2450206020, para que realice su trabajo de Titulación Integrado Curricular denominado "EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PRIMICIAS DEL MAR, COMUNA PALMAR, AÑO 2025", de igual forma indicamos que participará de actividades internas para enriquecer sus conocimientos en el ámbito empresarial.

Ingeniero
Villao Salazar Diego Antonio
ADMINISTRACION

Telf.: (593) 4 2 904 210
Cel.: (593) 997 201 461 / (593) 999 424 367
email: ventas@pricmarsa.com
Barrio Las Conchas, Palmar
Santa Elena - Ecuador

Apéndice 7 *Certificado de validación de instrumentos*

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

1. **DATOS GENERALES:**

Título de la Investigación: " EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PRIMICIAS DEL MAR EN LA COMUNA PALMAR, AÑO 2025"

Autor del Instrumento: TAYNNI MICHELLE ROSALES LOPEZ

Nombre del Instrumento: CUESTONARIO ENCUESTA

2. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

No.	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1	CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.				X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.					X
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.				X	
8	COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.					X
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10	PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	

3. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

☒ El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
☐ El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Lugar y fecha: La Libertad, 24 de junio de 2026

Firma del Experto Informante
Ing. SABINA GISELLA VILLÓN PERERO, MGTR.

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

1. **DATOS GENERALES:**

Título de la Investigación: " EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PRIMICIAS DEL MAR EN LA COMUNA PALMAR, AÑO 2025"

Autor del Instrumento: TAYNNI MICHELLE ROSALES LOPEZ

Nombre del Instrumento: Guía de Entrevista

2. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

No.	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1	CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.				X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.					X
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.				X	
8	COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.					X
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10	PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					

3. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

☒ El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
☐ El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Lugar y fecha: La Libertad, 24 de junio de 2026

SABINA GISELLA VILLON PERERO

Firma del Experto Informante
Ing. SABINA GISELLA VILLÓN PERERO, MGTR.

Apéndice 8 *Ficha de tutorías*

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UPSE

FICHA DE CONTROL DE TUTORÍAS DEL T.I.C.

Modalidad de Titulación: Trabajo de Integración Curricular

Docente: Ing. Johnny Reyes, Mgt. ☒ Tutor ☐ Especialista

Estudiante: Taynni Michelle Rosales Lopez

Paralelo: 8/1 Vespertino

No.	FECHA	HORA		DESCRIPCIÓN DE TEMAS DESARROLLADOS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CONTENIDO
		INICIO	FIN		
1	10/4/26	8:00 am	12:00 pm	Desarrollo del Trabajo de Integración Curricular y planificación del proceso de investigación.	Se estableció la planificación general del trabajo y el cronograma de actividades.
2	22/4/26	8:00 am	12:00 pm	Revisión de la Introducción, del planteamiento del problema, de los objetivos y de la justificación.	Formulación del problema y objetivos bien realizados; solo corregir unas palabras.
3	8/5/26	8:00 am	12:00 pm	Correcciones de redacción, estructura, formulación del problema y objetivos.	Se fortaleció la estructura del capítulo introductorio, mejorando coherencia, citas APA
4	12/5/26	8:00 am	12:00 pm	Revisión del Capítulo I: marco referencial, teorías y fundamentos legales.	Se consolidó el sustento teórico y legal de la investigación.
5	26/5/26	8:00 am	12:00 pm	Revisión del Capítulo I: marco referencial, teorías y fundamentos legales.	Se dejó aprobado el capítulo I.
6	5/6/26	8:00 am	12:00 pm	Revisión del Capítulo II: metodología, población y muestra, procesamiento de datos.	Se definió el diseño metodológico y el procedimiento para el análisis de la información.
7	1/7/26	8:00 am	12:00 pm	Revisión del Capítulo III: análisis de entrevistas, encuestas y discusión.	Se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos y se elaboró la discusión de los hallazgos.
8	10/7/26	8:00 am	12:00 pm	Revisión del Capítulo IV: propuesta.	Se estructuró la propuesta de mejora basada en los resultados de la investigación.
9	13/7/26	8:00 am	12:00 pm	Revisión de conclusiones, recomendaciones y resumen.	Se elaboraron las conclusiones y recomendaciones finales del trabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UPSE

10	19/7/26	8:00 pm	10:00 pm	Revisión final de los capítulos III y IV. Verificación del análisis de datos, discusión, propuesta, conclusiones y recomendaciones.	Se dejaron listos el análisis de datos, la discusión y las conclusiones. Se recomendó verificar el plan de acción dentro de la propuesta y, de ser pertinente, incluirla. Además, se indicó que las recomendaciones deben estar alineadas con las conclusiones. Esto permitirá dejar el documento listo para el informe de aprobación y el certificado de antiplagio.

Observaciones:

Evidencias:



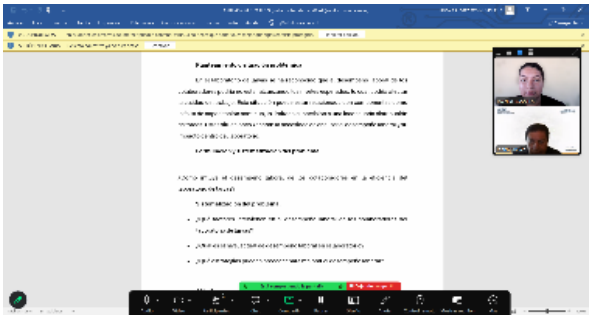
Atentamente,

Ing. JOHNNY REYES, Msc. DOCENTE TUTOR	TAYNNI ROSALES LOPEZ ESTUDIANTE

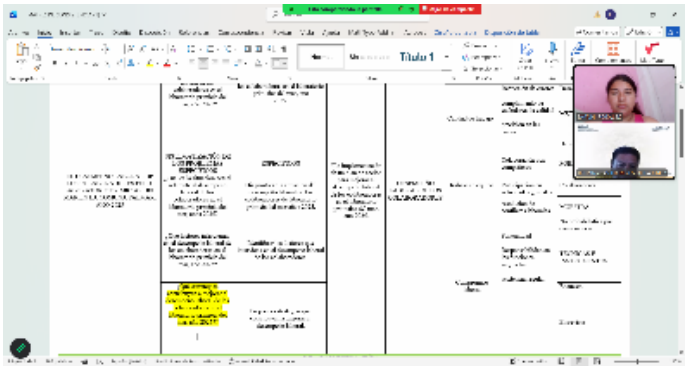
C.c.: Ing. Renzo Gutiérrez Contreras, MBA. – Coordinador de la Comisión de Titulación
Archivo

Nota: ficha de tutorías del trabajo de titulación

Apéndice 9 *Fotos de tutorías*



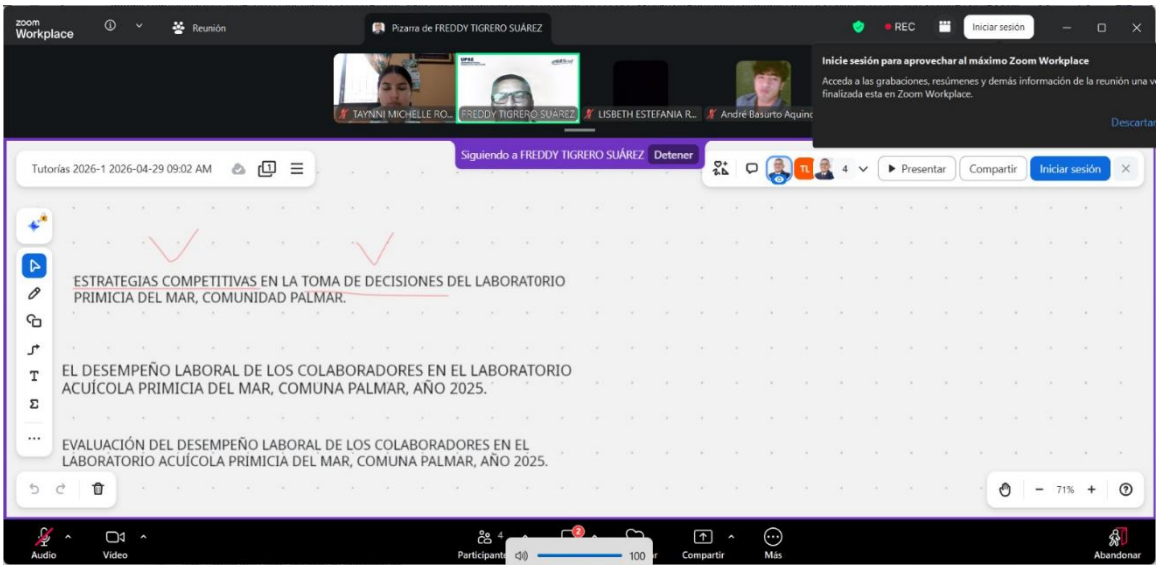
Nota: Revisión del trabajo de titulación por el Tutor vía zoom



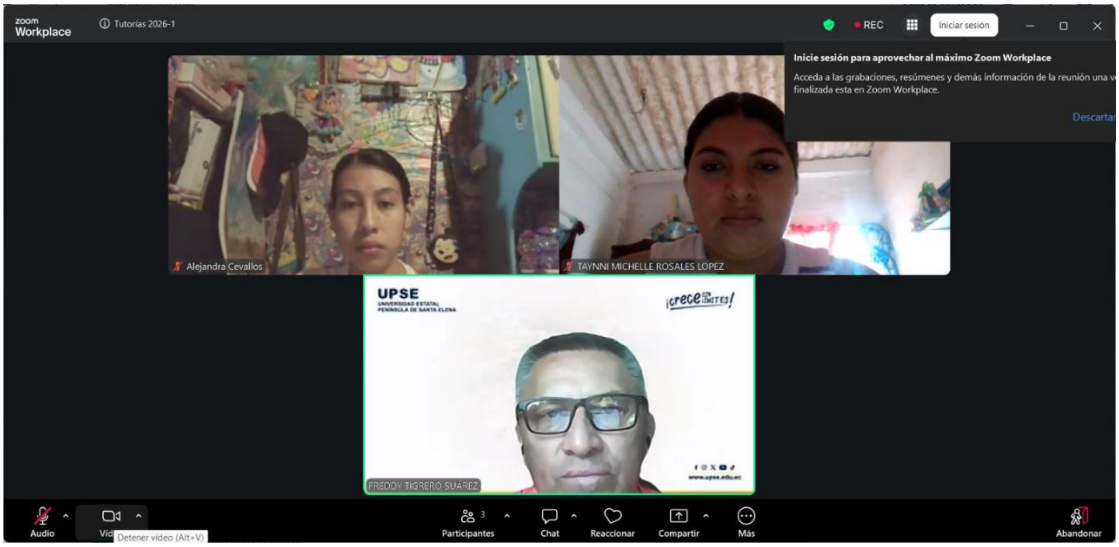
Nota: Revisión del trabajo de titulación por el tutor vía Zoom



Nota: Revisión del trabajo de titulación por el tutor vía Zoom



Nota: Revisión del tema de titulación por el especialista.



Nota: Reunión con el Especialista vía Zoom

Apéndice 10 *Evidencia de las entrevistas y encuestas*

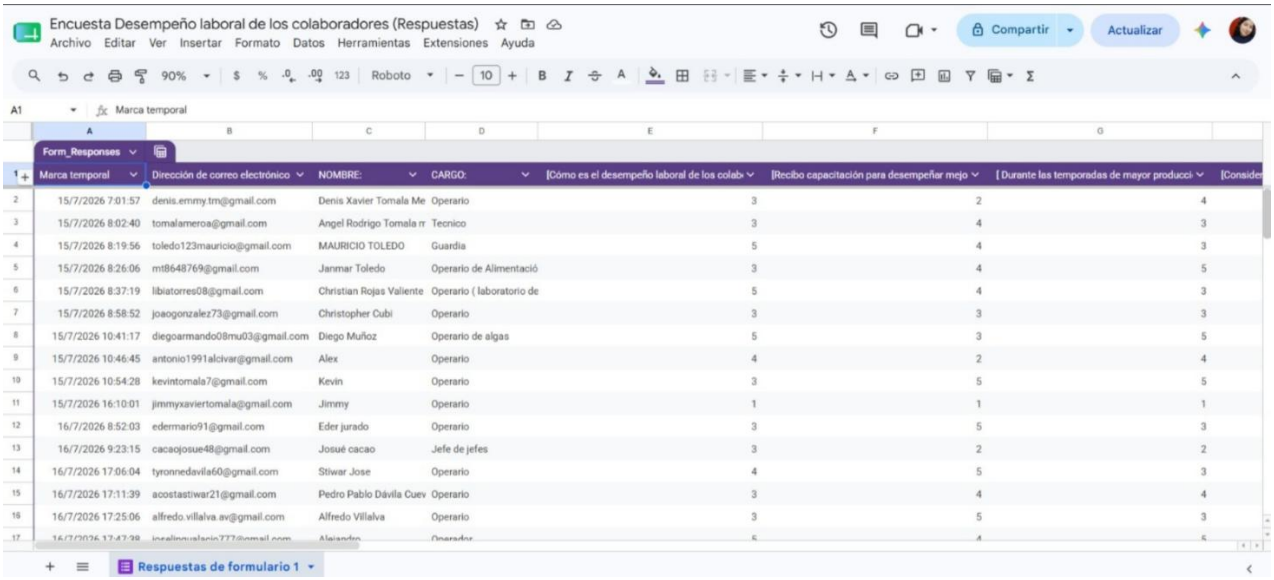


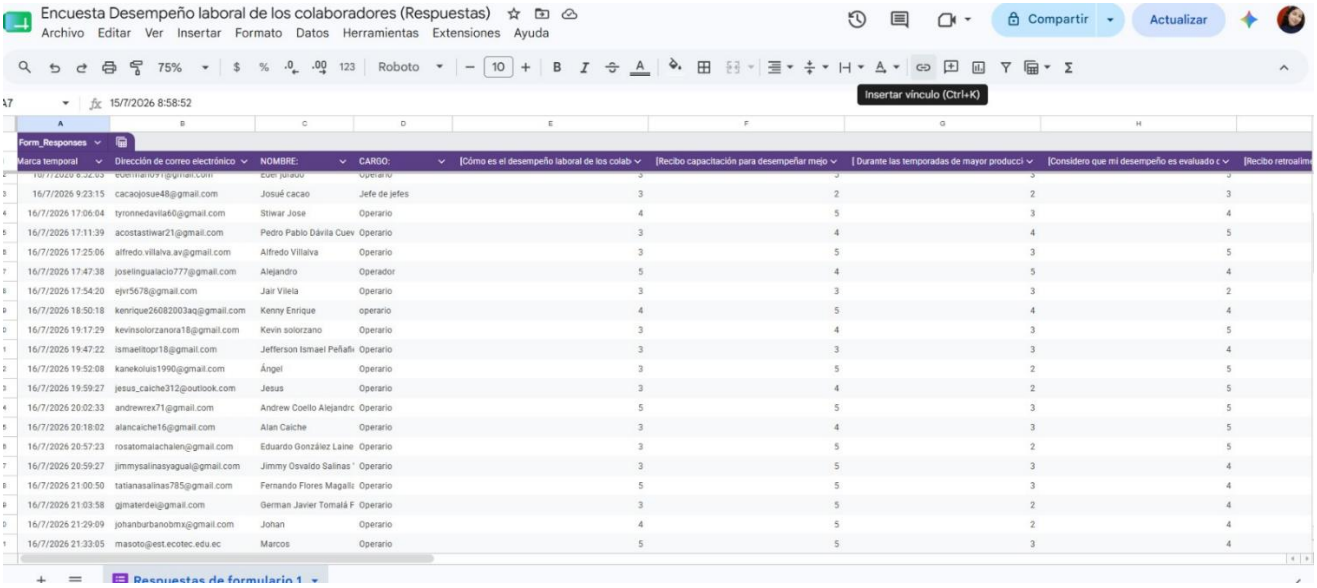






Apéndice 11 *Base de datos*





Nota: Base de datos de las encuestas en Excel.