



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**"CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL  
LABORATORIO DE LARVAS GABSO, COMUNA JAMBELÍ, PROVINCIA DE  
SANTA ELENA, 2024"**

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

**AUTOR:**

**Elizabeth Estefanía Bazán Álvarez**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2024**

### **Aprobación del profesor tutor**

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, **“Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena”**, elaborado por la Sra. **Elizabeth Estefanía Bazán Álvarez**, egresado(a) de la Carrera de Administración de Empresa, Facultad de Ciencias de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresa**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

**Atentamente,**

---

**Ing. Arturo Benavides Rodríguez PhD.**


**Profesor tutor**

### **Autoría del trabajo**

El presente Trabajo de Titulación denominado “Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena”, 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, **Elizabeth Estefanía Bazán Álvarez** con cédula de identidad número **092708775-9** 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**



---

**Bazán Álvarez Elizabeth Estefanía**

**C.C. No: 092708775-9**

## **Dedicatoria**

A mi querida familia cuyo amor y apoyo incondicional han sido mi mayor fortaleza, A mi esposo por ser mi compañero y ayudarme en cada paso de este camino. A mis hijos, Meivis y Nicolás por llenar mis días de alegría y darme la motivación para ser mejor cada día. Este logro es tanto mío como de ustedes. Gracias por estar siempre a mi lado.

A todos aquellos que de alguna manera han contribuido a este viaje, les dedico este trabajo con gratitud y aprecio.

*Bazán Álvarez Elizabeth Estefanía*

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi profesor tutor Ing. Arturo Benavides R., Phd, cuyo apoyo y guía han sido fundamentales para la realización de este trabajo. A mis docentes a lo largo de la carrera, por compartir sus conocimientos y experiencias, que han sido esenciales en mi formación académica y profesional.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por brindarme la oportunidad de crecer y desarrollarme en un ambiente académico de excelencia.

Al gerente de GABSO, por permitirme realizar esta investigación dentro de su empresa, facilitando los recursos y el espacio necesario para llevar a cabo este proyecto.

*Bazán Álvarez Elizabeth Estefanía*

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

---

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

---

Lic. Freddy Tigrero Suárez Msc.  
PROFESOR ESPECIALISTA

---

Ing. Arturo Benavides Rodríguez PhD.  
PROFESOR TUTOR

---

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

---

Lic. Julissa González González  
SECRETARIA DE LA CARRERA  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## Índice de contenidos

Aprobación del profesor tutor .....	2
Autoría del trabajo .....	3
Tribunal de sustentación .....	6
Resumen .....	14
Abstract.....	15
Introducción.....	16
Capítulo I.....	22
Marco referencial.....	23
Revisión de literatura.....	23
Desarrollo de teorías y conceptos.....	26
Clima Laboral.....	26
Productividad.....	31
Fundamentos legales.....	37
Capítulo II.....	40
Metodología.....	40
Diseño de investigación .....	40
Métodos de la investigación.....	41
Población y muestra.....	42
Recolección y procesamiento de datos .....	44
Validación y confiabilidad de instrumentos .....	44
Capítulo III. ....	46
Resultados y discusión .....	46
Análisis de los datos.....	46
Análisis de los resultados de las entrevistas.....	46
Análisis de resultados de la encuesta a trabajadores .....	49
Análisis de los resultados de la encuesta a los clientes .....	66
Prueba de hipótesis.....	83

Discusión .....	90
Propuesta .....	91
Introducción .....	92
Justificación .....	92
Objetivos .....	92
Instrucciones Concretas .....	93
Beneficios de la propuesta .....	93
Conclusión .....	97
Recomendación .....	98
Referencia.....	99



### Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Población del laboratorio de larvas GABSO .....	42
<b>Tabla 2.</b> Fiabilidad de la encuesta dirigida a los trabajadores .....	45
<b>Tabla 3.</b> Fiabilidad de la encuesta dirigida a los clientes .....	45
<b>Tabla 4.</b> Edad.....	49
<b>Tabla 5.</b> Género .....	50
<b>Tabla 6.</b> ¿Considera usted que la implementación de estrategias influye en la satisfacción laboral y en el desempeño de los trabajadores?.....	51
<b>Tabla 7.</b> ¿Considera usted que existe un buen ambiente laboral en el laboratorio de larvas GABSO?.....	52
<b>Tabla 8.</b> ¿Considera usted que las instalaciones del laboratorio son seguras para el trabajo? 53	
<b>Tabla 9.</b> ¿Considera usted que la distribución de la carga del trabajo es equitativa?.....	54
<b>Tabla 10.</b> ¿Considera usted que se cumple con las normas de seguridad en el laboratorio?..	55
<b>Tabla 11.</b> ¿Considera usted que los incentivos laborales motivan el desempeño del personal? .....	56
<b>Tabla 12.</b> ¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus trabajadores?.....	57
<b>Tabla 13.</b> ¿Considera usted que existe una comunicación efectiva en el laboratorio?.....	58
<b>Tabla 14.</b> ¿Considera usted que el trabajo en equipo es promovido adecuadamente?.....	59
<b>Tabla 15.</b> ¿Considera usted que existe compromiso del personal con la organización? .....	60
<b>Tabla 16.</b> ¿Considera usted que la gestión administrativa es eficiente?.....	61
<b>Tabla 17.</b> ¿Considera usted que el personal está capacitado para el manejo de equipos?.....	62
<b>Tabla 18.</b> ¿Considera usted que los recursos del laboratorio se utilizan eficientemente? .....	63
<b>Tabla 19.</b> ¿Considera usted que la calidad del trabajo realizado cumple con los estándares de la organización?.....	64
<b>Tabla 20.</b> ¿Considera usted que los procesos productivos son eficientes?.....	65
<b>Tabla 21.</b> Edad de clientes.....	66
<b>Tabla 22.</b> Género de clientes .....	67
<b>Tabla 23.</b> ¿Considera usted que el personal del laboratorio GABSO demuestra satisfacción al realizar su trabajo?.....	68
<b>Tabla 24.</b> <i>¿Considera usted que el ambiente del laboratorio GABSO es profesional y adecuado cuando realiza su visita? .....</i>	69
<b>Tabla 25.</b> ¿Considera usted que las instalaciones del laboratorio GABSO son seguras y apropiadas para la producción de larvas? .....	70

<b>Tabla 26.</b> ¿Considera usted que el laboratorio cumple con los tiempos de entrega acordados? .....	71
<b>Tabla 27.</b> ¿Considera usted que el laboratorio cumple con las normas de bioseguridad y calidad requerida?.....	72
<b>Tabla 28.</b> ¿Considera usted que el personal demuestra motivación al atender sus requerimientos? .....	73
<b>Tabla 29.</b> ¿Considera usted que el personal demuestra conocimiento y profesionalismo en su área?.....	74
<b>Tabla 30.</b> ¿Considera usted que la comunicación el laboratorio es efectiva y oportuna? .....	75
<b>Tabla 31.</b> ¿Considera usted que el personal trabaja coordinadamente para resolver sus solicitudes? .....	76
<b>Tabla 32.</b> ¿Considera usted que los procesos administrativos (facturación, pagos, pedidos) son eficientes? .....	77
<b>Tabla 33.</b> ¿Considera usted que el personal demuestra competencia técnica en el manejo de larvas?.....	78
<b>Tabla 34.</b> ¿Considera usted que el laboratorio hace uso eficiente de sus recursos que se refleja en la calidad del producto?.....	79
<b>Tabla 35.</b> ¿Considera usted que la calidad de las larvas cumple con los estándares requeridos? .....	80
<b>Tabla 36.</b> ¿Considera usted que los procesos de producción y entrega son eficientes?.....	81
<b>Tabla 37.</b> ¿Considera usted que el clima laboral en el laboratorio GABSO promueve la confianza y el apoyo entre el personal?.....	82
<b>Tabla 38.</b> Resumen de datos para la prueba de chi-cuadrado- Hipótesis general.....	84
<b>Tabla 39.</b> <i>Prueba de chi-cuadrado - hipótesis general</i> .....	84
<b>Tabla 40.</b> Resumen de datos para la prueba de chi-cuadrado- Hipótesis específica 1 .....	85
<b>Tabla 41.</b> Prueba de chi-cuadrado - Hipótesis específica 1 .....	86
<b>Tabla 42.</b> Resumen de datos para la prueba de chi-cuadrado- Hipótesis específica 2 .....	87
<b>Tabla 43.</b> Prueba de chi-cuadrado - Hipótesis específica 2 .....	87
<b>Tabla 44.</b> Resumen de datos para la prueba de chi-cuadrado- Hipótesis específica 3 .....	88
<b>Tabla 45.</b> Prueba de chi-cuadrado - Hipótesis específica 3 .....	89
<b>Tabla 46.</b> Programa de capacitaciones .....	94
<b>Tabla 47.</b> Talleres de fortalecimiento de la comunicación interna.....	95
<b>Tabla 48.</b> Incentivos laborales .....	96

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Edad .....	49
<b>Figura 2.</b> Género .....	50
<b>Figura 3.</b> Satisfacción laboral .....	51
<b>Figura 4.</b> Ambiente laboral.....	52
<b>Figura 5.</b> Instalaciones del laboratorio .....	53
<b>Figura 6.</b> Distribución de la carga del trabajo .....	54
<b>Figura 7.</b> Normas de seguridad laboral .....	55
<b>Figura 8.</b> Incentivos laborales .....	56
<b>Figura 9.</b> Desarrollo profesional.....	57
<b>Figura 10.</b> Comunicación efectiva.....	58
<b>Figura 11.</b> Trabajo en equipo .....	59
<b>Figura 12.</b> Compromiso con la organización .....	60
<b>Figura 13.</b> Eficiencia en la gestión administrativa .....	61
<b>Figura 14.</b> Capacitación para manejo de equipos.....	62
<b>Figura 15.</b> Eficiencia de los recursos del laboratorio .....	63
<b>Figura 16.</b> Estándares de calidad en el trabajo .....	64
<b>Figura 17.</b> Eficiencia en los procesos productivos .....	65
<b>Figura 18.</b> Edad de clientes .....	66
<b>Figura 19.</b> Género de clientes.....	67
<b>Figura 20.</b> Satisfacción laboral.....	68
<b>Figura 21.</b> Ambiente laboral.....	69
<b>Figura 22.</b> Instalaciones del laboratorio .....	70
<b>Figura 23.</b> Tiempos de entrega .....	71
<b>Figura 24.</b> Normas de bioseguridad y calidad.....	72
<b>Figura 25.</b> Motivación de los trabajadores .....	73
<b>Figura 26.</b> Conocimiento y profesionalismo por parte de los trabajadores.....	74
<b>Figura 27.</b> Comunicación efectiva.....	75
<b>Figura 28.</b> Resolución de solicitudes.....	76
<b>Figura 29.</b> Procesos administrativos.....	77
<b>Figura 30.</b> Competencia técnica .....	78
<b>Figura 31.</b> Uso eficiente de recursos .....	79
<b>Figura 32.</b> Calidad de larvas.....	80

<b>Figura 33.</b> Eficiencia en los procesos de producción y entrega .....	81
<b>Figura 34.</b> Clima laboral en el laboratorio GABSO .....	82

## Índice de apéndice

<b>Apéndice 1.</b> Matriz de consistencia .....	103
<b>Apéndice 2.</b> Guía de entrevista .....	104
<b>Apéndice 3.</b> Cuestionario de encuestas a trabajadores .....	106
<b>Apéndice 4.</b> Cuestionario de encuesta a clientes .....	108
<b>Apéndice 5.</b> Cronograma de actividades .....	111
<b>Apéndice 6.</b> Carta aval.....	112
<b>Apéndice 7.</b> Certificado de validación de los instrumentos.....	113
<b>Apéndice 8.</b> Fichas de informe de opinión de expertos .....	114
<b>Apéndice 9.</b> Evidencia base de datos en SPSS .....	117
<b>Apéndice 10.</b> Certificado de Antiplagio .....	118
<b>Apéndice 11.</b> Evidencia de tutorías .....	119
<b>Apéndice 12.</b> Evidencia de la entrevista a los Directivos del laboratorio de larvas GABSO .....	120
<b>Apéndice 13.</b> Evidencias de las encuestas realizadas a los trabajadores .....	120



## **Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024**

### **Autor:**

Bazán Álvarez Elizabeth Estefanía

### **Tutor:**

Ing. Arturo Benavides Rodríguez PhD.

### **Resumen**

El presente trabajo de investigación se centra en el “Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024” ya que existen factores como la comunicación y motivación que están afectando directamente a la producción y cumplimiento de metas. El objetivo principal de la investigación es establecer de qué manera el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO. La metodología utilizada fue de diseño no experimental con alcance exploratorio, descriptivo, correlacional y con un enfoque mixto. Se aplicó entrevistas a los directivos y encuestas con escala de Likert a trabajadores y clientes. Mediante los resultados obtenidos se mostró factores como capacitaciones limitadas, ausencia de incentivos y escasa comunicación interna, afectando el clima laboral y productividad. Se concluye que el clima laboral incide directamente en la productividad, por lo cual se propuso implementar estrategias como capacitación continua, talleres de fortalecimiento de comunicación interna e incentivos laborales.

**Palabras claves:** *clima laboral, productividad, comunicación interna, motivación*



**Work environment and worker productivity at the GABSO larvae laboratory, Jambelí, Santa Elena province, 2024**

**Author:**

Bazán Álvarez Elizabeth Estefanía

**Tutor:**

Ing. Arturo Benavides Rodríguez PhD

**Abstract**

This research focuses on the “Work environment and worker productivity at the GABSO larvae laboratory, Jambelí, Santa Elena province, 2024” since there are factors such as communication and motivation that are directly affecting production and goal achievement. The main objective of the research is to establish how the work environment affects the productivity of workers in the GABSO larvae laboratory. The methodology used was a non-experimental design with an exploratory, descriptive, correlational, and mixed approach. Interviews with managers and surveys with Likert scale to workers and clients were applied. The results obtained showed factors such as limited training, lack of incentives and poor internal communication, affecting the work environment and productivity. It is concluded that the work environment has a direct impact on productivity; therefore, it was proposed to implement strategies such as continuous training, workshops to strengthen internal communication and labor incentives.

**Keywords:** *work climate, productivity, internal communication, motivation*

## Introducción

El clima laboral es un factor importante, se puede conocer la satisfacción, el compromiso y el bienestar de los trabajadores dentro de una empresa y como estos pueden sentirse en su entorno laboral es por esto que el trabajo de investigación denominado “Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024” se basó en comprender cómo el ambiente de trabajo influye en el desempeño y la eficiencia de los empleados, esta empresa dedicada a la producción de larvas es un sector vital para la economía local y regional.

Según Haro (2024) el clima laboral es el conjunto de conocimientos compartidos por los trabajadores respecto a su entorno de trabajo, políticas y procedimientos formales como informales, este se ha convertido en un factor crucial para el éxito empresarial en un mundo cada vez más competitivo por lo que ha ido evolucionando y tomando más importancia para las organizaciones.

La relevancia de este tema tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral, el compromiso y productividad en general, un clima laboral positivo mejora el bienestar de los trabajadores y ayuda a obtener una mayor eficiencia operativa, innovación y calidad en los productos o servicios ofrecidos, en el caso señalado de la empresa GABSO la precisión y cuidado en el manejo de larvas son cruciales.

Mejorar el clima laboral se plantea como una estrategia empresarial vital para el crecimiento organizacional, la productividad se muestra directamente dependiente del ambiente laboral establecido en cada empresa por cuanto estas enfrentan cambios constantes del mercado que demanda una adaptación rápida. El sector acuícola requiere de personal calificado con alto compromiso laboral, ya que la retención de los mismos diferencia considerablemente la competitividad empresarial.

A nivel mundial el entorno organizacional ha tomado mucha fuerza por su influencia en las organizaciones, esta investigación expone a profundidad la creciente preocupación por el bienestar en el área de trabajo y su relación con la productividad en diversos sectores económicos, donde las expectativas de los trabajadores están con un cambio constante y la competitividad es intensa, conocer cómo crear un ambiente laboral positivo se ha transformado en una prioridad.



Resultando importante la creación de un buen ambiente laboral, sano y justo ayudando a retener a su personal e incentivando a mantener el compromiso con las empresas y de esta manera cumplir los propósitos para enfrentar desafíos dentro de un mercado cambiante al que se enfrentan las organizaciones en el mundo.

En Latinoamérica la investigación sobre el clima laboral y la productividad es fundamental debido a la importancia de mejorar la capacidad e invención de las compañías, lo que convierte la mejora del clima laboral en una estrategia vital.

En Ecuador la industria acuícola es crucial para la economía por lo que mejorar las condiciones laborales y la productividad es clave para mantener la posición del país como líder en producción camaronero, crear entornos laborales atractivos y eficientes son fundamentales para el crecimiento económico de la zona, dentro de un entorno donde las empresas enfrentan desafíos para retener talento debido a la migración y la competitividad global.

En la provincia de Santa Elena, esta investigación adquiere una importancia relevante y aún más dentro de la empresa GABSO, ya que como laboratorio de larva desempeña un papel crucial en la industria acuícola local, la eficiencia y producción de esta empresa incide directamente en la economía local generando empleo y oportunidades de desarrollo, analizar el ambiente laboral de esta empresa permite comprender cómo el clima laboral influyen en la productividad, brindando conocimientos importantes para otras empresas del sector y así mejorar las prácticas laborales y competitividad en el sector acuícola.

GABSO considera que el ambiente de trabajo en un mundo en constante cambio es muy importante para la empresa, mediante esta investigación no solo posicionar algunas de las áreas de prácticas laborales que necesitan mejora, sino que también crea oportunidades para sugerir nuevas estrategias innovadoras que aumenten el compromiso de los empleados; mejorar el ambiente laboral afectará positivamente la retención de empleados, la calidad de productos y la productividad, por lo que un clima laboral optimizado no solo será beneficioso para la empresa y sus empleados, sino que también mejorará su posición competitiva en el mercado global de larvas, asegurando un buen futuro.

### **Planteamiento del problema**

El clima laboral es reconocido como un componente fundamental para las empresas porque evidencia la cotidianidad de los trabajadores en el lugar de trabajo, el cumplimiento de normas e interacciones con colegas. En las últimas décadas se evidenció su creciente

importancia a escala mundial, por el hecho de que los trabajadores empiezan a demandar ambientes de trabajo que son flexibles y que fomentan el desarrollo del trabajador y cómo buscan continuamente mejores posiciones que representan las necesidades de la fuerza laboral moderna.

A nivel mundial, las empresas ajustan su planteamiento para formar lugares de trabajo que interesen y vuelvan a los empleados más significativos, creando nuevos conceptos y aumentando la capacidad de trabajo, esto es básico en la competitividad empresarial en un marco global que repite su modelo de negocios y elevada tecnología, las estrategias clásicas de desarrollo empresarial tienen sentido para la creación de lugares de trabajo donde los empleados se ayuden entre sí a crecer.

Los cambios en la productividad son evidentes, ya que la simple operatividad es un elemento que debe revestir la capacidad de adaptarse, avanzar constantemente y generar beneficios para perdurar en el tiempo. Las empresas se esfuerzan por encontrar diversas formas de medir y mejorar el rendimiento, dado que los enfoques tradicionales parecen ser inadecuados a un entorno que es más complejo y rico, el actual enfoque de la productividad da cuenta de la necesidad del equilibrio entre los resultados cuantitativos y la formación integral de la gente.

Expertos y directivos empresariales señalan la correlación entre el clima laboral y la productividad como Leitao et al., (2019) indica que mejorar el entorno beneficia el ambiente de los trabajadores y aumenta la productividad, la investigación muestra que los espacios laborales sanos que fortalecen la motivación y el compromiso reducen la salida de trabajadores y mejoran el desempeño.

En Latinoamérica existen factores como el estrés laboral, la escasa motivación y oportunidades limitadas para desarrollarse profesionalmente, esto afecta la eficiencia empresarial y la informalidad laboral en varios países. Muchas organizaciones no tienen políticas adecuadas para mejorar las condiciones laborales, lo que dificulta mantener niveles razonables de productividad sostenible.

El ambiente de trabajo es uno de los factores clave para mejorar la productividad; las empresas que invierten en mejorar las condiciones laborales ven reflejado el bienestar de su personal. El progreso tecnológico y la globalización cambian la sociedad del mundo actual.

En Ecuador se refleja situaciones similares se reconoce la importancia de un ambiente laboral positivo para el rendimiento organizacional, pero la mayoría de las empresas no logran adaptar este enfoque. Dentro de la acuicultura este tema es visible, ya que en este sector la retención de personal calificado y la formación de un entorno laboral adecuado continúa siendo un reto, estos problemas afectan la productividad, rotación de empleados y compromiso laboral.

A nivel de la provincia de Santa Elena cuya economía depende de gran parte de la acuicultura, enfrenta retos para mejorar su eficiencia y calidad productiva, ya que deben lidiar con jornadas laborales extensas y escasas oportunidades de formación, esto afecta el clima laboral, motivación y compromiso.

Dentro del laboratorio de larvas GABSO ubicado en la comuna Jambelí estos desafíos son evidentes con la alta rotación del personal junto a la escasez de programas de formación y desarrollo profesional han afectado tanto la motivación de los trabajadores como la productividad del laboratorio, estos problemas además de poner en riesgo la competitividad de GABSO en el mercado también comprometen su sostenibilidad a largo plazo y su capacidad de seguir contribuyendo al desarrollo económico de la comunidad local.

En una entrevista con Gary Argandoña quien es el gerente de producción y comercialización del laboratorio de larvas GABSO se abordó temas como el ambiente de trabajo y la comunicación dentro del equipo, el gerente resaltó que el entorno es “familiar” y que hace un esfuerzo consciente por cultivar un sentido de pertenencia entre los trabajadores, aunque minimizó las preocupaciones sobre la alta rotación del personal y la limitación de capacitación también indicó que ya se ha implementado algunas iniciativas para mejorar el clima laboral pero estas no han dado resultados esperados y señaló que la carencia de inversión en capacitaciones tiene una afectación en la calidad de los trabajadores, sobre todo en la productividad del laboratorio lo que a su vez pone en riesgo la competitividad de GABSO en el mercado (2024).

### **Formulación del problema**

La formulación del problema nos ayuda a identificar y definir con más precisión el área de estudio y los aspectos fundamentales que se deben investigar y se centra en la interrogante ¿De qué manera el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena?

Una vez formulado el problema, se crea la sistematización del problema:

- ¿Cómo el clima laboral incide en la situación actual de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna de Jambelí, provincia de Santa Elena?
- ¿Cuáles son los elementos del clima laboral que inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna de Jambelí, provincia de Santa Elena?
- ¿Cuáles son las estrategias para mejorar la productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna de Jambelí, provincia de Santa Elena?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer de qué manera el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación actual del clima laboral del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.
- Identificar los elementos del clima laboral que inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.
- Proponer estrategias para que mejore el clima laboral y se fortalezca la productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

En la **justificación teórica** se profundiza la importancia y comprensión de la relación entre el clima laboral y la productividad en el área específica de la industria acuícola ecuatoriana. Como señaló Olaz & Ortiz (2022) en su libro “Como lograr un buen clima laboral”, “El clima organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación”, destacando la necesidad de conocer los factores que influyeron en la motivación y la productividad dentro del laboratorio de larvas GABSO.

Además, la investigación fue sustentada en teorías contemporáneas sobre el clima laboral y productividad. En el libro “Gestión de las organizaciones; nuevos enfoques y aplicaciones”, Guillermo (2020) destaca que la administración ha evolucionado desde un

enfoque tradicional centrado en tareas hacia modelos que enfatizan la importancia de las personas, el ambiente y la tecnología. Este enfoque contemporáneo subraya que “el clima organizacional es un factor determinante en la generación de comportamientos positivos y productivos en los empleados” (p. 33). Esta perspectiva moderna proporciona un marco actualizado para analizar cómo los diferentes elementos del clima laboral en GABSO pueden influir en el desempeño de los trabajadores, ofreciendo la base teórica sólida para la investigación en el laboratorio de larvas.

Mientras que en la **justificación práctica** esta investigación tiene gran potencial para identificar el clima laboral en las empresas, esto permite entender los factores que afectan la productividad y satisfacción de los trabajadores, recolectar información sobre los factores del clima laboral que inciden en la productividad de los trabajadores proporciona a la gerencia de GABSO datos para la toma de decisiones que resultan vital para proponer estrategias efectivas y mejorar el ambiente laboral.

El impacto de esta investigación no solo se restringe al laboratorio de larvas GABSO, aún más amplio es su mensaje para el sector acuícola dentro de la provincia y en Ecuador, los resultados y las recomendaciones no solo aportaron soluciones a los desafíos particulares de GABSO también ofrecen lecciones aplicables a otras empresas que enfrentan problemas similares.

Al centrarse en un laboratorio de larvas la investigación también sirvió como un modelo que puede ser replicado para optimizar la gestión de recursos humanos en industria acuícola. Este enfoque es crucial para elevar la competitividad del sector a nivel nacional, por lo que este estudio presenta un valor socioeconómico al contribuir para mejorar las condiciones laborales en GABSO.

### **Hipótesis General**

El clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena

### **Hipótesis específica**

- La situación actual incide en el clima laboral de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024.
- Los elementos del clima laboral inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

- La implementación de estrategias mejorará la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas, GABSO, comuna Jambelí.

Se destaca la importancia de examinar el entorno de trabajo y cómo influye en el rendimiento de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, ubicado en la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena. Mediante este estudio, se pretende identificar los factores fundamentales que afectan el ambiente laboral y como estas impactan en el desempeño. Seguidamente, se exploran los diversos apartados que componen esta investigación lo que proporcionará una comprensión completa.

**En el capítulo I**, se denomina marco referencial, se exponen los fundamentos teóricos que sustentan la investigación al señalar los conceptos críticos del clima laboral y las teorías que informan el estudio. Además, también hay una descripción completa del trasfondo teórico y de los conceptos relevantes para las variables, así como las dimensiones e indicadores listados en la matriz de consistencia. Este marco referencial proporcionará una base desde la cual determinar la interacción del ambiente y el rendimiento de los empleados en el laboratorio de larvas GABSO, también se muestran las bases legales que respaldan el tema de investigación.

**El capítulo II** describe con detalle la metodología que ha sido implementada en el desarrollo de la investigación donde se detalla el diseño, alcance, enfoques y métodos de recopilación de datos como encuestas y entrevistas a los miembros y clientes del laboratorio de larvas GABSO, además se detalla la recolección y procesamiento de datos para llegar a la información requerida.

**EL capítulo II**, señala los resultados y discusión de la investigación, se revisan las opiniones de los empleados sobre el entorno laboral, los factores que afectan su rendimiento y las posibles conexiones entre las dos variables. Se analiza también la evaluación de los resultados con los modelos teóricos previamente estudiados y se detectan las deficiencias o zonas que necesitan ser mejoradas, estos resultados ayudarán a la formulación de sugerencias prácticas basadas con el propósito de mejorar tanto el clima laboral como la eficiencia en el laboratorio de larvas GABSO.

## Capítulo I.

### Marco referencial

#### Revisión de literatura

María Ángela Mamani Catachura escribió su tesis titulada “*Clima organizacional y satisfacción laboral en la dirección regional de la producción Monquegua-Perú, 2023*”, examinó cómo el ambiente de trabajo afecta a las personas en esta instalación. Su actividad económica es todo lo relacionado con la pesca, acuicultura y microempresas, este estudio se basó en comprender cómo las condiciones laborales afectan a los trabajadores en su vida diaria.

La metodología que se empleó fue correlacional, con un enfoque cuantitativo. Se eligió un diseño no experimental transversal para recopilar información en un momento particular, encuestando a 99 trabajadores de la gerencia regional con el fin de obtener sus opiniones mediante encuestas con escala de Likert, las cuales fueron validadas a través de la fiabilidad alfa de Cronbach para garantizar la consistencia de los datos.

Los hallazgos indicaron una conexión favorable entre el entorno laboral y el nivel de satisfacción de los empleados. Se observó que, cuando las instalaciones eran confortables y adecuadas, tanto en su aspecto físico como material, la vinculación era positiva. Sin embargo, en aspectos como la ejecución de las labores, los estímulos laborales y las perspectivas de progreso, se evidenció una conexión desfavorable.

El estudio demostró que es importante mejorar el clima organizacional, ya que es la clave para aumentar la satisfacción laboral en la gestión de la producción regional y como recomendación citaron implementar mejoras en el ambiente físico de trabajo para fortalecer las comunicaciones internas y revisar las políticas de beneficios que impacten su desempeño y compromiso dentro de las instalaciones y aumenten el bienestar de los empleados.

Espinoza Caro, Orozco Vigil, Castañeda González, Fernández Otoya, Aguilar Amaya y Sotomayor G. realizaron el estudio titulado “*Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa pesquera de Paita-Piura, 2023*”, en la empresa, se realizó el análisis de la satisfacción y el clima laboral de los trabajadores con el fin de elevar los estándares de trabajo y la motivación de los empleados, con el objetivo de promover el éxito y la productividad.

La metodología se fundamentó en un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional transversal que permitió analizar la relación entre las variables de investigadas. Se optó por

esta metodología, ya que posibilitó a los colaboradores compartir información importante acerca del ambiente laboral, lo que permitió evaluar su grado de satisfacción con sus labores, se aplicó un cuestionario con preguntas en escala de Likert a una muestra de 92 empleados.

Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva el clima en la organización y el nivel de satisfacción en el trabajo, con un porcentaje de relación del 83.50%. Se observó que, al mejorar el entorno laboral en la organización, la satisfacción de los empleados también aumentaría en un 73.9%, incluso cuando calificaron el ambiente de trabajo como “malo”. Estos hallazgos indican la necesidad de implementar de manera urgente estrategias para mejorar las condiciones de trabajo.

En conclusión, es necesario crear tales condiciones que contribuyan al aumento de la felicidad de los empleados, ya que este factor influye directamente en la efectividad; por lo tanto, es importante que la empresa implemente las estrategias que resulten en una comunicación más efectiva y que creen un mejor ambiente para los empleados. En cuanto al creciente profesional por ese asunto, tales recomendaciones no solo ayudan a los empleados, sino que también asisten en el rendimiento general del negocio.

Lucy Evelyn Zambrano García realizó su tesis titulada *“La influencia del clima laboral en la rotación del personal en una empresa empaedora y exportadora de camarón del norte de Guayaquil, 2022”*, se investigó si las condiciones del ambiente laboral influyen en las decisiones de los trabajadores de quedarse o dejar sus puestos de trabajos, el objetivo principal fue identificar aspectos del ambiente de trabajo que influyen en la pérdida de compromiso empresarial.

La metodología se basó en un enfoque cuantitativo, se desarrollaron encuestas las cuales fueron respondidas por 100 trabajadores de la empresa, abarcando temas importantes como la estructura organizacional, la autonomía en el lugar de trabajo, el apoyo que recibían de los superiores y si se sentían reconocidos por el esfuerzo que entregaban en su lugar de trabajo, estas encuestas fueron analizadas utilizando estadísticas que mostraron su consistencia y confiabilidad.

Los resultados demostraron que el clima laboral influye en la rotación del personal en la organización, una de las que impactó fue la autonomía y la carencia de reconocimiento, ya que muchos trabajadores sentían que trabajaban de forma independiente y que su esfuerzo no era valorado lo que aumentaba la probabilidad de buscar otros empleos, ya que no contaban con el apoyo necesario para realizar su trabajo.



Dentro de las conclusiones indicaron que un ambiente de trabajo poco motivador puede llevar a una alta rotación del personal, recomendaron implementar estrategias que mejoren el ambiente laboral, una de esta estrategia fue fortalecer el liderazgo y reconocer el esfuerzo de los empleados para que de esta manera se logre un mayor compromiso por parte de los trabajadores y se logre la reducción de rotación.

Flor Yelena Vega Jaramillo, Nervo Jonpiere Apolo Vivanco y Jorge Guido Sotomayor Pereira realizaron el siguiente artículo científico titulado “*La productividad del sector camaronero en la provincia del Oro y su impacto al medio ambiente, 2019*” realizada en la Universidad Técnica de Machala, el principal objetivo fue analizar la relación entre las actividades de la industria camaronera y su impacto en el medio ambiente en la provincia de El Oro, tomando en cuenta que este sector representa el segundo rubro más importante en exportaciones en el Ecuador.

La metodología implementada fue de carácter documental y bibliográfico donde los investigadores realizaron una revisión profunda de artículos científicos y recopilaron información publicada por diferentes organismos oficiales como el ministerio de acuicultura y pesca del Ecuador, la cámara nacional de acuicultura, estudios de la Escuela Politécnica y organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura.

Los resultados indicaron que la industria camaronera ha generado importantes impactos ambientales, principalmente en dos fases; durante la ubicación y construcción de las piscinas y la siguiente fase es durante las actividades operativas. También se identificó la pérdida significativa de los manglares que varían entre el 27% y 70% de pérdida total.

Como conclusión se indicó que la industria camaronera continuará expandiéndose en un futuro, lo que implica un aumento en la superficie de explotación y la consecuente destrucción de los ecosistemas de manglares, junto con el incremento de la contaminación de las aguas, por lo que los investigadores indican que la solución para frenar estos procesos negativos radica en lograr una crianza responsable que no solo atienda la conservación, sino que mejore constantemente los ecosistemas estableciendo un equilibrio entre la economía y el bienestar ambiental.

## **Desarrollo de teorías y conceptos**

### ***Clima Laboral***

Según Olaz & Ortiz (2022), el clima laboral determina el entorno organizacional donde el liderazgo y la gestión de la misión, visión y valores son fundamentales, la ausencia de una dirección clara pone en riesgo la cultura organizacional, ya que el entorno empresarial requiere bases sólidas para su funcionamiento. Las decisiones directivas impactan cada nivel de la estructura laboral por ende la coordinación efectiva asegura el desarrollo organizacional sostenible. (p. 13)

El clima laboral depende de una dirección empresarial coherente, un entorno laboral positivo facilita el cumplimiento de objetivos organizacionales mientras que la deficiencia en el ambiente laboral causa un bajo rendimiento operativo, los conflictos laborales surgen por una inadecuada gestión administrativa. La productividad refleja la calidad del entorno laboral establecido (Pavía Sánchez, 2021).

Por lo tanto, el clima determina el bienestar del personal independientemente del tamaño empresarial, un ambiente positivo fortalece la productividad, mientras que las condiciones laborales negativas deterioran el rendimiento operativo. La gestión directiva construye espacios laborales efectivos y la responsabilidad gerencial mantiene entornos laborales saludables.

### **Análisis situacional**

Según Acosta (2022), el análisis de situación examina aspectos internos y externos, el análisis interno determina las debilidades y las fortalezas de la organización y el análisis externo muestra las oportunidades y amenazas del entorno. La evaluación de estas revela la posición empresarial actual y permite implementar estrategias para mejorar su entorno. (p. 59)

Dentro del análisis situacional los directivos emplean metodologías para la gestión estratégica examinando diferentes aptitudes desde múltiples perspectivas, estos estudios abarcan tanto a los clientes como al entorno empresarial, de esta manera se obtiene un diagnóstico organizacional completo que facilita la toma de decisiones para su mejora (Fouad, 2024).

Es una herramienta estratégica que muestra la posición organizacional actual, realizando un examen que detalla el entorno interno y externo. Evaluando e identificando sus

fortalezas, debilidades oportunidades y amenazas lo que ayuda a tener una visión clara de sus recursos y limitaciones presentes en el mercado y el entorno empresarial.

### ***Satisfacción laboral***

Para Barragán Martín et al., (2021) la satisfacción laboral refleja cómo se sienten los empleados respecto del entorno en el que trabajan, es decir qué tan motivados están en su trabajo diario. Si se sienten valorados y reconocidos, esta actitud afecta directamente su compromiso, productividad dentro del entorno laboral en general.

La satisfacción en el trabajo por parte de los empleados se ve ligada a la interacción que el personal mantiene con el entorno laboral. Otra perspectiva del concepto añade factores como la satisfacción de las expectativas laborales, las actitudes del personal hacia los salarios, la seguridad, las condiciones del trabajo, la valoración y el trato justo (Encinas Orozco, 2022).

Un entorno laboral donde se reconocen los esfuerzos y se promueve un trato justo mejora las condiciones positivas y adecuadas de trabajo para las personas, ya que se sienten apreciadas y les gusta hacer su trabajo, por lo tanto, aumenta su motivación, su compromiso y la calidad del trabajo que se produce, todo aumenta, este trabajo es bueno para los empleados, porque es el efecto resultante del entorno laboral y la relación con colegas y subordinados.

### ***Cultura organizacional***

Según Sánchez Delgado (2021), una cultura organizacional tiene gran relevancia para las empresas porque ayuda a tener claridad sobre el rumbo, esto hace que todos los integrantes compartan los mismos objetivos. Contar con personas correctas que posean los mismos valores y objetivos ayuda a tener una mejor organización de las funciones o tareas asignadas demostrando el compromiso que poseen con la organización. (p. 72)

Cabezas Ramírez et al., (2023) mencionan que la cultura organizacional es uno de los factores más importantes que distinguen a las empresas exitosas. Es importante entender y desarrollar esta cultura si se desea aumentar la productividad y el rendimiento de cualquier estructura corporativa, lo que ha motivado una serie de estudios sobre su importancia en las empresas. (p. 27)

La importancia de la cultura organizacional es evidente por la influencia que tiene en diferentes aspectos de las operaciones comerciales, por ejemplo, la productividad o incluso la innovación, y ha sido reconocida tanto en el sector empresarial como en las instituciones

educativas, lo que ha dado lugar a numerosos estudios que profundizan en su influencia y estrategias de desarrollo efectivas.

### **Ambiente laboral**

Romero (2021) afirma que el ambiente laboral es de gran importancia para las organizaciones considerando que, junto con las relaciones interpersonales entre los empleados, impacta fuertemente en la felicidad laboral de los trabajadores. Los componentes a considerar influyen diversos aspectos, tales como, el ambiente social, las relaciones con los compañeros, la comunicación y posibles desacuerdos, entre otros. A tener en cuenta también son otros factores más personales, como las actitudes que se mantienen, las expectativas y la motivación, que determinan la satisfacción laboral.

Para Haro García (2024) contar con un entorno laboral positivo puede potenciar la productividad, mejorar el rendimiento de los colaboradores y favorecer el éxito sostenido de la organización. Los empleados que se encuentran motivados, apreciados y contentos con su labor suelen ser más eficientes y ponen todo su empeño, ya que las compañías que brindan un entorno laboral favorable retienen a su personal más talentoso, evitando así altos niveles de rotación. (p. 77)

Un ambiente de trabajo positivo no solo aumenta la productividad y el rendimiento, sino que también actúa como un mecanismo eficaz de retención del talento, al crear un sistema en que los trabajadores se sientan apreciados y motivados las empresas pueden fomentar una fuerza laboral más comprometida y eficiente lo que se traduce en beneficios tangibles como la reducción de la rotación de trabajadores y mayor éxito a largo plazo.

### ***Seguridad laboral***

Morillo (2022) afirmó que la seguridad laboral implementa diversas técnicas y procedimientos encaminados a prevenir, evitar o reducir en la mayor medida los riesgos de cualquier tipo de accidentes que pueda resultar en el desarrollo del trabajo, incluido los problemas de salud. Esta responsabilidad recae en los gerentes, ya que deben asegurarse que se minimicen los peligros al realizar las actividades en su puesto de trabajo. (p. 4)

La ocupación y el bienestar de cada persona se ven afectados por factores o circunstancias de riesgo siempre que estas existan en el ambiente laboral; por esta dedicación es necesario tener determinadas condiciones en el trabajo que permitan el desarrollo económico de un sector, una región o un país. Se entiende como seguridad laboral el entorno que rodea la

probabilidad de que suceda un riesgo o la magnitud de sus consecuencias (Rodrigo Agulló, 2022).

El término “seguridad laboral” no debe restringirse únicamente a la idea de prevenir accidentes, sino que también debe entenderse como el concepto de tomar medidas de manera proactiva que reduzcan los riesgos. Esto significaría establecer condiciones que sean adecuadas y minimizar componentes que puedan poner en peligro la salud y seguridad de los empleados.

### ***Carga de trabajo***

Para González Ruiz et al.,(2019) la cantidad de trabajo que un empleado realiza se denomina carga de trabajo esta puede ser mental o física, ya que implica un esfuerzo necesario para poder cumplir con su trabajo, para evaluar la carga de trabajo es necesario considerar factores como la presión para cumplir los plazos de entrega, el esfuerzo mental requerido y la complejidad que posee la tarea encomendada. (p. 175)

Para Martínez Ruano (2024) la carga de trabajo o carga laboral se refiere al rango de esfuerzos físicos y mentales que enfrentan los trabajadores durante la jornada laboral, incluyendo las exigencias físicas y el estrés psicológico que pueden acumularse cuando la carga excede su límite. Por este motivo pueden surgir problemas de salud que es muy importante prevenir para mejorar la eficiencia en el trabajo.

Es importante indicar que la carga de trabajo implica esfuerzo físico y mental si no se gestiona adecuadamente puede exceder las capacidades del trabajador generando problemas de salud que pueden afectar el desempeño laboral generando dificultad y presión para completar las tareas a tiempo creando dificultades para que la empresa cumpla con sus objetivos laborales.

### **Estrategias organizacionales**

Tarziján (2023) indica que las estrategias organizacionales son necesarias para que toda organización ya sea empresa consolidada, emprendimiento o entidad sin fines de lucro defina las acciones correctas. Una estrategia clara permite tomar decisiones efectivas y mantener un enfoque alineado con las metas, maximizando las oportunidades con éxito.

Para Reyes & Sanabria (2024) la estrategia organizacional representa el enfoque para optimizar el funcionamiento y lograr objetivos a largo plazo. El pensamiento estratégico constituye un proceso permanente que ayuda a mejorar la eficiencia operativa y la gestión

general, abarcando el aumento de productividad, empoderamiento de equipos, identificación y mitigación de amenazas aprovechando oportunidades del entorno.

### ***Capacitación continua***

Villanueva (2020) indica que las capacitaciones agregan valor empresarial y preparan a los empleados ante cambios en procesos productivos, estos recursos son esenciales para las empresas, ya que aumenta su competitividad frente a la globalización y progresos tecnológicos y sociales. El departamento de recurso humano cumple un papel esencial al impulsar la capacitación continua como elemento estratégico organizacional. (p. 12)

Para Rodríguez (2019) la inversión en capacitaciones fortalece la preparación profesional mediante el aprendizaje de habilidades necesarias, si la empresa posee capacitaciones constantes impulsa al éxito de esta y ayuda a que los trabajadores respondan proactivamente a desafíos del entorno, ya que adquieren conocimientos para mejorar su desempeño y adaptación al cambio. (p. 191)

La capacitación continua mejora la competitividad empresarial, preparando al personal para enfrentar desafíos tecnológicos y exigencias globales a través de habilidades necesarias y conocimientos actualizados. Este proceso incrementa el valor del recurso humano y facilita la adaptación a cambios en procesos productivos.

### ***Incentivos laborales***

Morales (2020) señala que los incentivos laborales constituyen un sistema para otorgar adicionales cuando la empresa logra metas establecidas. Los beneficios extras incluyen porcentajes de ingresos excedentes o cantidades fijas al superar ganancias previstas a través de estos incentivos los empleados reflejan mayor productividad y compromiso al contar con sistemas de recompensas, estos incentivos mejoran el desempeño y retención del personal en la organización. (p. 111)

Para Arroyo (2020) un plan efectivo de incentivos laborales genera satisfacción laboral, motivación productividad y permanencia en la organización logrando que los empleados cumplan sus responsabilidades y mejoren su desempeño diario de esta manera la productividad organizacional aumenta con sistemas de reconocimientos adecuados. El personal muestra mayor disposición hacia sus funciones asignadas alcanzando los objetivos empresariales mediante esfuerzo conjunto y recompensas justas. (p. 152)

Los incentivos laborales generan valoración y motivación al alcanzar los objetivos empresariales, estos sistemas de incentivos fortalecen el compromiso y productividad laboral, ya que si los trabajadores reciben beneficios tangibles acordes a su desempeño y el ambiente laboral mejora con esquemas de reconocimiento efectivos se mantendrá la lealtad y permanencia del personal.

### ***Productividad***

Para Bagas (2023), la productividad representa la capacidad para alcanzar metas y resultados óptimos mediante uso eficiente de recursos. Las organizaciones requieren procesos productivos para su desarrollo sostenible aumentando la calidad y eliminando tareas innecesarias cumpliendo con los objetivos personales y profesionales dependiendo de los niveles de producción. La evaluación continua permite tener ajustes en procesos obteniendo resultados esperados.

Según lo expresado por Fouad (2024) es la relación entre producción y recursos invertidos en periodos específicos, existen indicadores que miden la eficiencia en generación de bienes o servicios. Las organizaciones evalúan la productividad mediante parámetros establecidos estos resultados orientan a tomas de decisiones y ajustes operativos, esta eficiencia productiva genera ventajas competitivas para la organización.

La productividad optimiza tiempo, energía y materiales disponibles en la organización, ya que los procesos requieren calidad y eliminación de actividades que no son productivas. Las metas organizacionales dependen de niveles productivos adecuados estos permiten obtener logros personales y profesionales dentro de la organización, una evaluación continua por parte de los gerentes facilita diagnosticar mejoras en procesos y obtener resultados.

### **Relaciones interpersonales**

Según lo argumentado por Salazar & Valdez (2023) las relaciones interpersonales transforman espacios laborales mediante conexiones efectivas, estas interacciones entre personal, supervisores y clientes afecta el clima laboral. Las organizaciones fomentan colaboración y comunicación constante para que el trabajo grupal genere ambientes laborales positivos, estos vínculos laborales fortalecen el desarrollo organizacional.

Para Sandua (2023) las relaciones personales positivas crean entornos laborales significativos para el personal. Los líderes establecen canales comunicativos efectivos en la organización realizando reuniones periódicas para fortalecer vínculos entre colaboradores,

también las conversaciones informales mejoran experiencias laborales diarias generando una comunicación abierta logrando ambientes laborales productivos. (p. 72)

Las relaciones interpersonales positivas generan colaboración y satisfacción laboral es importante mantener una buena comunicación porque mejora percepciones que los trabajadores pueden poseer de su trabajo, desarrollando sentido de pertenencia mediante interacciones constantes. Las organizaciones crecen mediante relaciones interpersonales sólidas aumentando el compromiso para el logro de sus objetivos.

### ***Comunicación efectiva***

La comunicación efectiva constituye un elemento básico del liderazgo empresarial moderno, ya que los mensajes claros crean relaciones sólidas e influencia positiva en equipos laborales. La confianza y cooperación empresarial mejoran mediante canales comunicativos adecuados y el ambiente laboral refleja mayor productividad con mensajes estructurados, es importante que los aspectos comunicativos contengan claridad y una expresión precisa (Estrada, 2023).

Para Urbina (2023) la comunicación de manera efectiva transmite mensajes comprensibles para los equipos de trabajo, si los líderes utilizan un lenguaje simple evitando términos técnicos y complejos se evitaría confusiones. Los mensajes simples generan comprensión y motivación laboral manteniendo la claridad comunicativa y fortaleciendo relaciones organizacionales efectivas.

La comunicación clara determina éxito en liderazgo organizacional moderno, los mensajes precisos evitan confusiones y desmotivación laboral ya que la confianza surge mediante la comunicación efectiva entre equipos y la cooperación laboral con mensajes estructurados. Las organizaciones crecen mediante una comunicación clara y precisa.

### ***Trabajo en equipo***

El trabajo en equipo ocurre cuando se unen esfuerzos para cumplir los objetivos empresariales, los miembros asumen tareas específicas manteniendo metas compartidas esto hace que las interacciones grupales reconozcan cualidades positivas y negativas. Los equipos conforman unidades laborales integradas y efectivas y la colaboración entre sí determinan resultados organizacionales óptimos (Equipo Editorial, 2020).



Mosquera et al., (2024) indica que el trabajo en equipo implica la colaboración coordinada y participativa de los integrantes de la empresa para lograr los objetivos institucionales ya que los trabajadores comparten información y aportan ideas constructivas, también expresan expectativas positivas para fortalecer trabajos grupales o ayudan en situaciones como planificar las propias acciones teniendo en cuenta los objetivos de la organización. (p. 249)

Colaborar de manera grupal es muy importante para alcanzar los objetivos organizacionales, el esfuerzo que cada integrante de la empresa realiza conforma el trabajo en equipo que se dirige hacia un fin compartido y los roles que posee cada uno de ellos contribuyen a metas empresariales definidas, no solo trata de compartir información o ideas, sino que de reconocer y valorar las cualidades de los demás.

### ***Compromiso con la organización***

El compromiso organizacional muestra como el empleado se encuentra identificado con la empresa y el compromiso de permanencia en la misma. Los tipos de compromiso determina los niveles de lealtad organizacional, existe el compromiso afectivo que refleja el apego emocional hacia su lugar de trabajo y el compromiso normativo que refleja la permanencia en la empresa influenciada por valores y creencias personales (Polo Vargas et al., 2022).

Para Rodnie & Galleani (2023) el compromiso con la organización se refiere al nivel en el que el trabajador se identificaba con los objetivos de la empresa, respetando la misión y visión de esta, comprenderlas y hacerlas cumplir enfrentando desafíos que necesiten respuestas comprometidas y afectivas cumpliendo con las responsabilidades personales y profesionales buscando siempre el bienestar mediante el compromiso organizacional.

El compromiso organizacional determina el éxito empresarial a largo plazo, ya que los empleados comprometidos mantienen objetivos organizacionales claros y el compromiso de cumplir con la misión, visión y objetivos de la empresa. Las organizaciones crecen si cuentan con equipos comprometidos y productivos.

### **Operativa**

La eficiencia operativa genera sostenibilidad mediante prácticas establecidas entre departamentos orientados hacia resultados empresariales durante periodos productivos. Los recursos organizacionales requieren de una gestión responsable mediante estrategias establecidas entre equipos orientados hacia los objetivos empresariales definidos y la reducción

de desperdicios mejora el impacto ambiental. Los costos operativos disminuyen mediante prácticas sostenibles minimizando pérdida y fomentando una relación más equilibrada con el entorno (Palomino Salcedo et al., 2023).

Morales Ramos et al., (2023) indica que eficiencia operativa refleja como el capital humano impacta el desempeño empresarial, la reducción de inventarios libera capital para financiar otras áreas o cubrir deudas mientras la empresa opera ágilmente, aprovechando activos y mejora respuestas ante oportunidades. La eficiencia operativa optimiza activos y reduce costos ante nuevas oportunidades o desafíos. (p. 28)

El manejo eficaz de los recursos humanos y materiales mejora el desempeño empresarial. La eficiencia operativa no solo permite optimizar la utilización de activos o reducir costos, también ayuda a la reinversión del capital en áreas que lo necesiten más como la innovación y el desarrollo, estas oportunidades encuentran respuestas mediante operaciones ágiles y los desafíos organizaciones necesitan recursos optimizados disponibles.

### ***Capacidad de gestión***

Brinceño & Colina (2021) menciona que la capacidad de gestión constituye la habilidad de liderar personas hacia buenos resultados, fomentar estabilidad e impulsar mejoras organizacionales, esta habilidad es esencial para el éxito de cualquier empresa ya que no todas las organizaciones desarrollan las mismas competencias en gestión según sus condiciones internas. (p. 288)

Se refiere a la habilidad de planificar, organizar, dirigir y controlar ya sean estos recursos financieros, humanos o materiales para lograr los objetivos generales de manera efectiva y eficiente, también implica no solo el manejo de tareas sino la habilidad para liderar personas, tomar las mejores decisiones y evaluar el desempeño de los trabajadores.

### ***Manejo de equipos***

Para Gallegos Arana (2021) el manejo de equipo suscita la asistencia y cohesión grupal entre los integrantes de la compañía permitiendo que cada persona aporte sus habilidades adquiridas hacia los objetivos comunes a través de una buena gestión donde se establecen roles y normas optimizando la comunicación y fortalecimiento de confianza entre los integrantes. (p. 3)

Para García Segura (2023) el manejo de equipos es muy importante ya que garantiza un uso adecuado y seguro de herramientas y maquinarias, esto requiere que obtengan información clara, instrucciones precisas y formación específica en prevención y uso de equipo. De esta manera se evitaría accidentes laborales.

El manejo de equipos es un proceso que integra la organización junto con la comunicación efectiva y la capacitación continua. Un liderazgo efectivo no solo mejora el rendimiento del equipo, sino que también crea un entorno laboral donde los trabajadores se sienten valorados y seguros promoviendo una buena productividad y satisfacción laboral.

### **Eficiencia**

Para Torrents (2023) la eficiencia evalúa la gestión de recursos y procesos para alcanzar metas donde se selecciona las mejores alternativas para maximizar resultados con los recursos disponibles aprovechando los medios para cumplir los objetivos organizacionales, también permite medir económicamente los resultados relacionando recursos y los fines alcanzados optimizando de esta manera el rendimiento en cada paso del proceso. (p. 23)

Sina (2024) indica que la eficiencia es la capacidad de una economía para maximizar la elaboración de bienes y servicios de manera óptima los recursos disponibles, se logra obtener el mayor rendimiento posible con los insumos cuando una economía se considera eficiente, esta optimización no solo mejora la productividad, sino que garantiza un uso sostenible y responsable de los recursos.

La eficiencia es la capacidad de maximizar la elaboración de bienes y servicios mediante la optimización de los recursos disponibles. Una economía o una organización se considera eficiente cuando logra el máximo rendimiento de los insumos que tiene a su disposición lo que mejora la productividad y promueve un uso responsable.

### ***Uso adecuado de recursos***

Para Aguilar et al., (2020) el uso adecuado de los recursos es fundamental para maximizar la eficiencia y productividad de una empresa ya que gestionarlo de manera eficiente no solo permite que la empresa opere con mayor fluidez, sino que también ayuda a reducir costos innecesarios para aprovechar al máximo cada activo disponible. También al optimizar sus recursos la empresa mejora su capacidad para innovar y adaptarse a los cambios del mercado. (p. 15)

El uso eficiente de los recursos es clave para maximizar la productividad de una empresa, estos recursos son esenciales para que la empresa pueda operar de manera efectiva. Una gestión adecuada no solo optimiza su utilización, sino que contribuye a reducir costos innecesarios asegurando que cada activo contribuya al crecimiento y al logro de los objetivos estratégicos (Pereyra, 2022, p. 31).

La gestión eficiente de los recursos es fundamental para que una empresa funcione de manera óptima y alcance su máximo potencial. Cuando se utilizan adecuadamente los bienes la organización no solo mejora su operación, sino que reduce costos innecesarios volviéndose más ágil y capaz de adaptarse a los cambios de la demanda del mercado.

### ***Calidad del trabajo realizado***

Para Salustiano (2021) la calidad del trabajo se refiere a la evaluación de las características y el nivel del desempeño logrado, también se valoran otros elementos como el criterio del evaluador que contribuye a mejorar la calidad del trabajo estos factores reflejan el esfuerzo, la innovación y la profundidad del análisis otorgando un reconocimiento al resultado final.

Monitorear y evaluar la calidad del trabajo realizado es esencial para asegurar que se cumplan los estándares, requisitos y expectativas establecidas. La implementación de medidas de garantía de calidad contribuye a mantener la consistencia y fiabilidad en las tareas delegadas permitiendo que el trabajo se alinee con los objetivos de la empresa (Singh, 2024).

La calidad del trabajo realizado es un reflejo del desempeño alcanzado, considerando factores como la originalidad el rigor científico y el enfoque multidisciplinario. Estos elementos no solo destacan el esfuerzo, sino que aseguran que los resultados sean consistentes y alineados con los objetivos de la empresa.

## **Fundamentos legales**

### **Constitución de la República del Ecuador**

#### **Sección octava**

#### **Trabajo y seguridad social**

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

**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

#### **Código del trabajo**

#### **Capítulo IV**

#### **De las obligaciones del empleador y del trabajador**

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

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
4. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado;
5. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

6. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

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

- a. Observar buena conducta durante el trabajo;
- b. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- c. Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltará al trabajo;
- d. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

**Art. 46.-** Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

- a. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b. Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d. Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e. Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f. Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g. Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i. Abandonar el trabajo sin causa legal.

**Art. 434.-** Reglamento de higiene y seguridad. - En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

**Ley de seguridad social (IESS)**

**Art. 2.- Sujetos de Protección.-** Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;

**Art. 3.- Riesgos cubiertos.** - El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo con las características de la actividad realizada, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Riesgos del trabajo;
- c. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- d. Seguro de Desempleo

## **Reglamento de seguridad y salud en el trabajo**

### **De los trabajadores**

**Art 16-De los trabajadores.** - Los trabajadores tendrán los siguientes derechos, en materia de seguridad y salud:

- a. Recibir de forma gratuita, inducción, educación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en los riesgos laborales vinculados a las actividades que realiza y las posibles consecuencias para su salud;
- b. Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su seguridad y salud en el trabajo;
- c. Solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al lugar y/o centro de trabajo, cuando se considere que no existen condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- d. Participar en los programas de educación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo; Interrumpir su actividad laboral cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su integridad y salud o surjan daños materiales.

## Capítulo II.

### Metodología

#### Diseño de investigación

Para llevar a cabo la investigación se emplearon diversos métodos que garantizaron la fiabilidad de los datos en relación con el clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO comuna de Jambelí, provincia de Santa Elena. El diseño utilizado fue de carácter **no experimental**, pues se aseguró que las variables en estudio no fueran alteradas y que los procedimientos del laboratorio permitieran una observación de la realidad sin ninguna intervención o manipulación.

La investigación se llevó a cabo de manera **transversal**, lo que significa, que se recopilaron datos un momento y lugar específico mediante encuestas y entrevistas dirigidas a los encargados del laboratorio. De esta forma, se obtuvo tanto información de tipo cualitativo como cuantitativo sin interferir directamente en las variables, lo que permitió una visión actual del entorno organizacional y su influencia en la productividad

El propósito de este estudio consistió en analizar la influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados, con el fin de comprender mejor la relación entre estos dos factores y proponer estrategias para fortalecer la productividad en el laboratorio de larvas GABSO.

Para realizar este estudio, se optó por **un enfoque mixto** que integró técnicas cualitativas como cuantitativas. Esto se encuentra en el contexto de los principios basales de la investigación, en este caso la idea de que al usar ambas perspectivas se puede obtener una visión más completa del objeto de estudio. El método “cualitativo” permitió, por ejemplo, obtener una apreciación más cercana a los sentimientos que tienen los trabajadores de un laboratorio; el enfoque “cuantitativo”, se obtuvo números claros y estadísticos sobre el clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores.

El alcance de la investigación fue **descriptivo, exploratorio y correlacional** donde el alcance descriptivo facilitó la documentación de las condiciones actuales del clima laboral y los niveles de productividad brindando la visión clara de la situación en el laboratorio de larvas GABSO, el enfoque exploratorio fue clave para detectar nuevas variables que podrían pasar desapercibidas, como la influencia de la comunicación interna y las relaciones interpersonales



y el alcance correlacional permitió establecer vínculos entre las variables analizadas ayudando a entender cómo el clima laboral afecta de manera directa la productividad.

La integración de estos alcances posibilitó la creación de un análisis minucioso y completo de la situación actual, facilitando la comprensión tanto del estado del clima laboral como de su impacto en el desempeño de los empleados, favoreciendo un diseño mixto que combina características descriptivas, exploratorias y correlacionan las respuestas. De esta manera se logró obtener una visión completa y contextualizada de las condiciones de trabajo y su impacto en la productividad. Esta metodología también proporciona una base sólida para formular recomendaciones basadas en evidencias destinadas a la mejora del entorno laboral y aumentar la eficiencia en el laboratorio.

### **Métodos de la investigación**

Los métodos de investigación son fundamentales, ya que posibilitan la recopilación, análisis y la interpretación de datos con el fin de responder interrogantes específicas o validar hipótesis en un estudio.

El **método deductivo** parte de teorías generales para llegar a conclusiones específicas. Es una herramienta que ha sido fundamental en el desarrollo de esta investigación, ya que posibilitó la aplicación de principios y teorías establecidas en el ámbito organizacional.

Se examinó teorías como la de Maslow sobre la motivación y el clima laboral que reflejan en la situación interna de GABSO, al probar hipótesis específicas contra los datos recolectados, se logró determinar la relevancia de las teorías en este contexto, lo que determinó conclusiones valiosas, mediante este método que va de lo general como leyes o principios a lo particular que es la realidad de un caso concreto.

El **método analítico** implica dividir un fenómeno en sus elementos esenciales, lo cual ha sido relevante en investigaciones al permitir un análisis detallado de la gestión del clima organizacional y los factores que influyen en la productividad de los empleados. Al desglosar estos elementos en partes más específicas, se logra analizar con mayor precisión cómo cada uno contribuye al desempeño global del equipo.

Mediante el método analítico, se realizó una exhaustiva evaluación de diferentes aspectos. Esta minuciosa descomposición permitió identificar áreas específicas de fortalezas y debilidades dentro de la organización, proporcionando información crucial para desarrollar

recomendaciones prácticas que mejoren tanto el clima laboral como la productividad de los trabajadores de GABSO.

## **Población y muestra**

### **Unidad de análisis**

El estudio tiene como unidad de análisis el laboratorio de larvas GABSO, ubicado en la comuna de Jambelí, provincia de Santa Elena.

### **Población**

Está dirigido al personal del laboratorio de larvas GABSO y se realizó con el fin de obtener datos que contribuyan a la investigación y aporten un alto grado de confiabilidad, la población estudiada se definió en función del total de trabajadores que forman parte del laboratorio y de sus clientes directos, esta información fue extraída de la base de la compañía que fue proporcionada por la gerencia.

**Tabla 1.**

*Población del laboratorio de larvas GABSO*

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Técnica</b>
Gerente General	1	Entrevista
Gerente de producción y comercialización	1	Entrevista
Contador	1	Encuestas
Administrativo	4	Encuestas
Jefe de mantenimiento	1	Encuestas
Técnicos de producción	3	Encuestas
Asistente de producción	3	Encuestas
Operarios	26	Encuestas
Clientes	62	Encuestas
<b>Total</b>	<b>103</b>	

*Nota.* Datos obtenidos por el Gerente general del laboratorio de larvas GABSO

## **Muestra**

En el estudio no se estableció una muestra debido a que la población total del laboratorio de larvas GABSO está conformada por 102 personas pertenecientes al área de gerencia, secretaria, operarios y además se incluyó a los clientes quienes tienen relación directa con el personal, dado que el número de personas involucradas es manejable se optó por incluir a todos los miembros en el estudio.

Se realizaron encuestas a un total de 99 personas, lo que permitió tener una visión integral de las condiciones laborales, según los que están de una u otra manera involucradas en los procesos de producción que se realizan a diario. De igual manera, se realizaron entrevistas a los 3 directivos del laboratorio, cuyo rol y responsabilidad permiten profundizar en la gestión del clima laboral desde una perspectiva más estratégica.

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

Se utilizaron técnicas e instrumentos adecuados a la naturaleza del estudio, con el propósito de obtener información precisa y relevante sobre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO en la comuna de Jambelí, las técnicas empleadas incluyeron entrevistas a directivos y encuestas a los trabajadores y clientes.

### **Entrevista a los directivos**

La técnica de la entrevista se diseñó para recolectar información detallada y cualitativa de los directivos del laboratorio de larvas GABSO, el propósito de las entrevistas fue obtener información clave sobre el clima laboral, satisfacción del personal y factores que influyen en la productividad.

El instrumental utilizado fue una guía de entrevista compuesta por 9 preguntas abiertas, las cuales permitieron el abordaje en profundidad de las experiencias y percepciones de los directivos, incluyó preguntas sobre la motivación del personal, consolidación de la comunicación, las condiciones de trabajo y factores que influyen en la productividad. Este enfoque facilitó la obtención de datos cualitativos completos y que eran clave para entender la situación interna del laboratorio, así como el efecto que tenía el contexto en la actividad laboral.

### **Encuestas**

Para recolectar datos cuantitativos y obtener una perspectiva desde los trabajadores y clientes, se utilizó la técnica de la encuesta con el fin de recoger información sobre la

percepción del clima laboral y los factores que influyen en la productividad del personal del laboratorio de larvas GABSO.

Dentro de esta técnica se elaboró 2 cuestionarios que contenían 15 preguntas con escala de Likert, el primer cuestionario fue dirigido para los 37 trabajadores del laboratorio los cuales representan las diferentes áreas operativas y el segundo cuestionario fue dirigido a 62 clientes directos que ayudaron a medir diversos aspectos del clima laboral. El cuestionario se diseñó para ser conciso y claro asegurando una alta tasa de respuestas y datos consistentes, se abordó temas como satisfacción en el ambiente laboral, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo.

### **Recolección y procesamiento de datos**

Una vez recopilada la información mediante entrevistas a directivos y encuestas realizadas a los trabajadores y clientes del laboratorio de larvas GABSO, se procedió a procesar y analizar los datos con herramientas apropiadas. Las intervenciones breves de los trabajadores seleccionados fueron grabadas, transcritas y sometidas a un análisis de contenido con la finalidad de identificar querencias y otros aspectos que tuviesen que ver con el clima laboral y la productividad en el trabajo. De igual forma, las encuestas fueron tabuladas y procesadas a través de google forms, lo cual se tradujo en una forma rápida y efectiva de recolección de información respecto a la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral.

Los datos cuantitativos fueron exportados y procesados con el software SPSS para realizar análisis estadísticos descriptivos, este procesamiento incluyó la codificación de las respuestas, así como la realización de pruebas estadísticas pertinentes para validar las hipótesis planteadas sobre la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en el laboratorio de larvas.

### **Validación y confiabilidad de instrumentos**

Los instrumentos para la recolección de información tuvieron la revisión necesaria por parte de los expertos especializados en el tema de investigación, quien con base en sus conocimientos confirmaron el cumplimiento de estos materiales y la relación con el estudio, aprobando el uso del cuestionario de la encuesta y la respectiva guía de entrevistas para posterior aplicación.

Mediante el Alfa de Cronbach permitió determinar el nivel de confiabilidad del instrumento, en donde se tuvo como resultado una confiabilidad del 0.887 para la encuesta dirigida a los trabajadores y de 0,925 para las encuestas dirigidas a los clientes, indicando que

los cuestionarios de preguntas realizados para los trabajadores y clientes del laboratorio de larvas GABSO son confiables.

**Tabla 2.**

*Fiabilidad de la encuesta dirigida a los trabajadores*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.887	17

*Nota.* Fiabilidad de la encuesta dirigida a los trabajadores

**Tabla 3.**

*Fiabilidad de la encuesta dirigida a los clientes*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.925	17

*Nota.* Fiabilidad de la encuesta dirigida a los clientes

## Capítulo III.

### Resultados y discusión

#### Análisis de los datos

#### Análisis de los resultados de las entrevistas

El instrumento fue aplicado al gerente general, gerente de producción y comercialización y al contador quienes son los principales responsables del clima laboral y productividad de los trabajadores, por ende, la información brindada es la más acertada, a continuación, se detalla un análisis general de la información obtenida.

#### Variable: Clima laboral

#### 1. ¿Qué factores considera que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores y cómo los gestiona?

De acuerdo con los comentarios de los directivos del laboratorio de larvas se detallaron diversos factores que influyen en la satisfacción laboral como son las condiciones de trabajo, la comunicación y uno de los más mencionados fue el tema de los salarios, ya que los atrasos de los salarios incomoda mucho a los trabajadores y se los trata de gestionar con el cumplimiento al día, aunque existen meses en los que se atrasan de 3 a 4 días.

#### 2. ¿Qué medidas y protocolos de seguridad tienen implementados y cómo asegura su cumplimiento?

Con respecto a las medidas de seguridad los entrevistados indicaron que poseen el equipo de protección que consta de guantes, mascarillas, gafas y trajes impermeables. Poseen el protocolo de bioseguridad en donde se toma en cuenta la manipulación de larvas, desinfección y esterilización, a pesar de estar indicando constantemente a los trabajadores sobre el uso del equipo de protección hay ocasiones en que se olvidan de utilizarlos y tienen que estar llamando la atención para su debido uso.

#### 3. ¿Cómo evalúa y distribuye la carga de trabajo entre el personal para mantener la eficiencia?

Según lo manifestado por los entrevistados la carga de trabajo se distribuye de acuerdo con los horarios realizados mensualmente, existe un poco de desigualdad por la falta de

personal en algunas áreas lo cual ha afectado un poco la eficiencia. Reconocen que necesitan mejorar un poco en el proceso de distribución de tareas.

**4. ¿La empresa ofrece capacitaciones y algún tipo de incentivos laborales a sus trabajadores? De ser así, ¿qué tipos de incentivos y con qué frecuencia los proporciona?**

Con respecto a las capacitaciones indicaron que, si realizan, pero no con frecuencia ya sea por el presupuesto limitado o por falta de tiempo y con respecto a los incentivos solo por una ocasión entregaron bonos por productividad, pero estos no son regulares por lo que no ha sido suficiente para motivar a los trabajadores. Han tomado en cuenta que la escasez de incentivos ha provocado una percepción de poco compromiso con la empresa en algunos trabajadores.

**Variable: Productividad**

**5. ¿Qué estrategias utiliza para mantener una comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos?**

Los directivos del laboratorio de larvas indicaron que la comunicación entre las diferentes áreas es un poco problemática, implementaron reuniones semanales, pero en muchas ocasiones surgen diversos temas por lo que el personal no se siente escuchado y reconocieron que deben mejorar en este aspecto.

**6. ¿Cómo promueve y fortalece el trabajo en equipo en el laboratorio?**

Los entrevistados indicaron que promover y fortalecer el trabajo en equipo ha sido un poco complicado en el laboratorio, ya que existe un descontento por la carga de trabajo elevada, aunque en ocasiones se ha realizado integraciones y actividades grupales esto no es del todo suficiente y se dan cuenta de que necesitan fortalecer las relaciones para que los trabajadores laboren de manera efectiva y eficiente.

**7. ¿Qué acciones implementa para fomentar el compromiso de los trabajadores con la organización?**

Según lo manifestado por los entrevistados reconocen que el compromiso de los trabajadores es fundamental, pero dentro del laboratorio existen inconvenientes. A pesar de que han intentado reconocer los esfuerzos y logros de los trabajadores reconocen que sin

incentivos constantes y una visión clara de crecimiento resulta difícil que se sientan comprometidos con la organización.

**8. ¿Cómo evalúa la capacidad de gestión y el manejo eficiente de equipos en el laboratorio?**

Con respecto al manejo de equipos indicaron que son áreas críticas, pero se han percatado que no siempre cuentan con un sistema para evaluar la capacidad, algunos trabajadores no reciben capacitaciones para operar el equipo de manera óptima, lo cual afecta el rendimiento en general. La revisión de estas no es tan frecuente por tal motivo no logran identificar quién necesita apoyo adicional para mejorar su manejo del equipo y mantener la productividad del laboratorio.

**9. ¿Considera usted que la implementación de estrategia de capacitación incrementaría la motivación de los trabajadores?**

Los directivos contestaron de manera positiva, ya que indicaron que si se tiene como estrategia capacitaciones más estructuradas que sean continuas y alineadas a sus necesidades aumentaría la motivación y satisfacción de empleados. El hecho de que la empresa invierta en el desarrollo profesional de sus trabajadores generaría un sentido de valorización y pertenencia con la empresa.



## Análisis de resultados de la encuesta a trabajadores

**Tabla 4.**

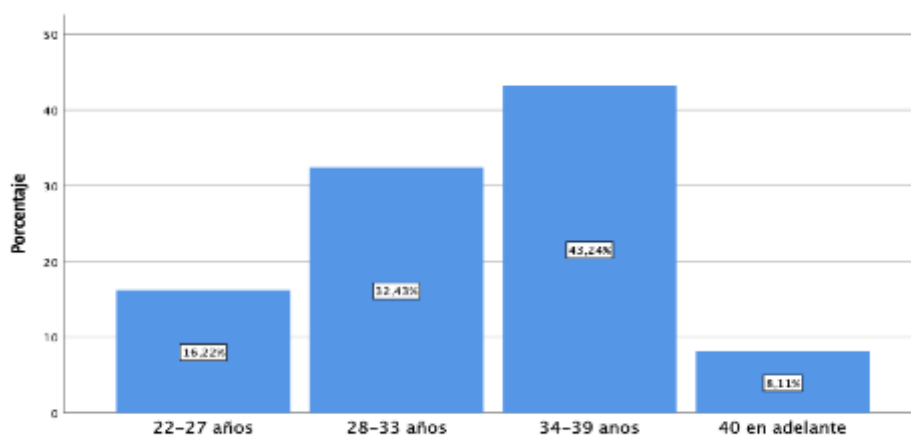
*Edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
22- 27 años	6	16,2	16,2	16,20
28-33 años	12	32,4	32,4	48,6
34-39 años	16	43,2	43,2	91,9
40 en adelante	3	8,1	8,1	100,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Rango de edad de los trabajadores

**Figura 1.**

*Edad*

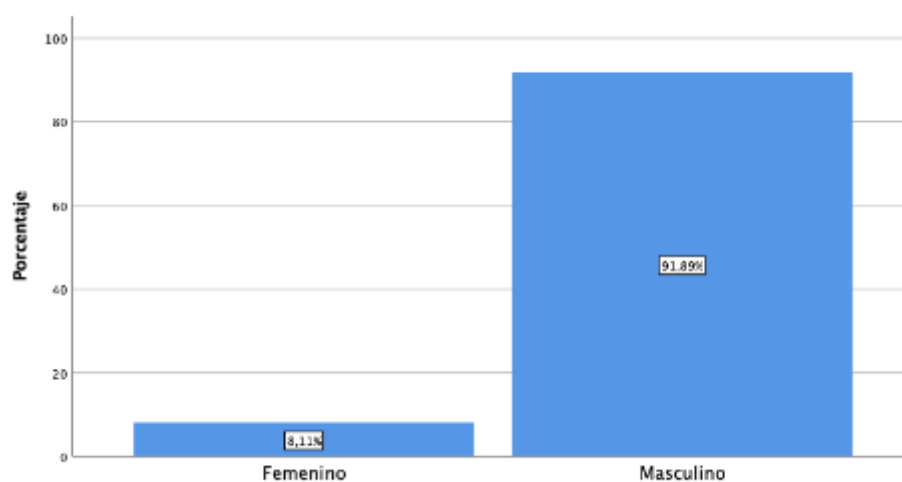


*Nota.* Rango de edades en porcentaje de trabajadores del laboratorio de larvas GABSO

De acuerdo con la encuesta realizada a los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, en su mayoría se encuentra en un rango de edad de 34 a 39 años y un pequeño porcentaje de entre 22 a 27 años resaltando que son personas jóvenes en capacidad para realizar el trabajo.

**Tabla 5.***Género*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Femenino	3	8,1	8,1	81,1
Masculino	134	91,9	91,9	100
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Género de los trabajadores**Figura 2.***Género**Nota.* Resultado en porcentaje del género de los trabajadores

La mayor parte de los encuestados son de género masculino debido a el tipo de trabajo que realizan, ya que deben manejar equipos y realizar actividades que requieren esfuerzo físico, existe un pequeño porcentaje que son mujeres quienes se encuentran en el sector de oficina.

**Tabla 6.**

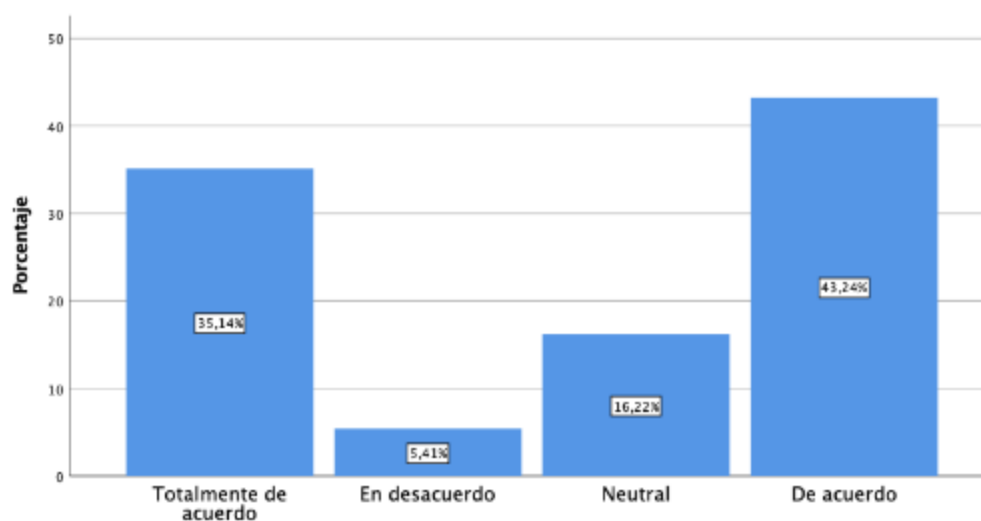
*¿Considera usted que la implementación de estrategias influye en la satisfacción laboral y en el desempeño de los trabajadores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	7	35,1	35,1	35,10
En desacuerdo	15	5,4	5,4	40,5
Neutral	8	16,2	16,2	56,8
De acuerdo	6	43,2	43,2	100,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Satisfacción laboral

**Figura 3.**

*Satisfacción laboral*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los datos obtenidos la mayoría de los trabajadores reconocen que la implementación de estrategias influye en la satisfacción y desempeño laboral porque ayuda a incrementar la eficiencia y productividad en el área de trabajo, ya que muchos de ellos han expresado la necesidad de mejorar sus habilidades y adquirir nuevos conocimientos.

**Tabla 7.**

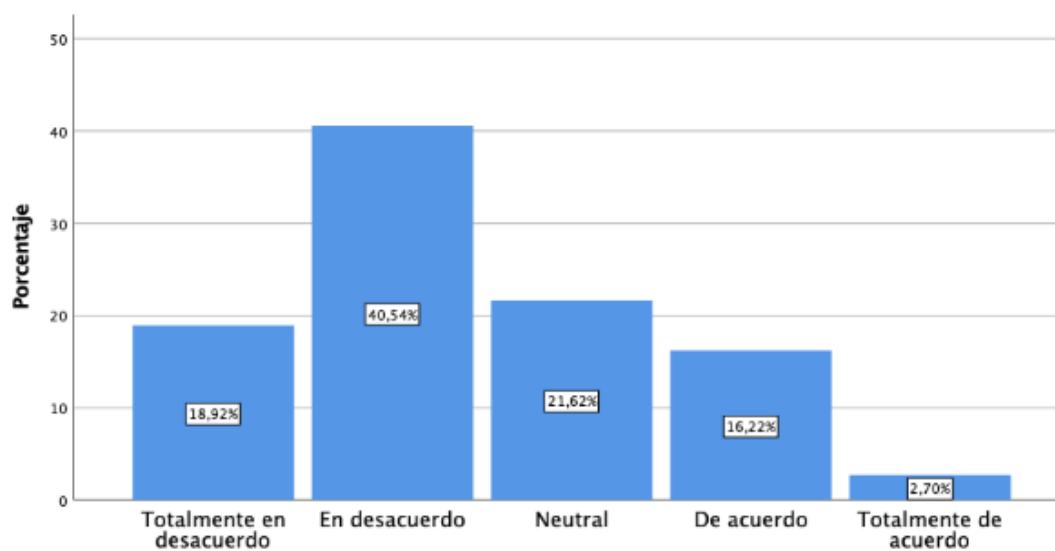
*¿Considera usted que existe un buen ambiente laboral en el laboratorio de larvas GABSO?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	18,9	18,9	18,9
En desacuerdo	15	40,5	40,5	59,5
Neutral	8	21,6	21,6	81,10
De acuerdo	6	16,2	16,2	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Ambiente laboral

**Figura 4.**

*Ambiente laboral*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

El resultado de la encuesta a los trabajadores muestra que el 40,5% de los empleados del laboratorio están en desacuerdo con que existe un buen ambiente laboral, esto demuestra que existe problemas significativos que necesitan ser abordados.

**Tabla 8.**

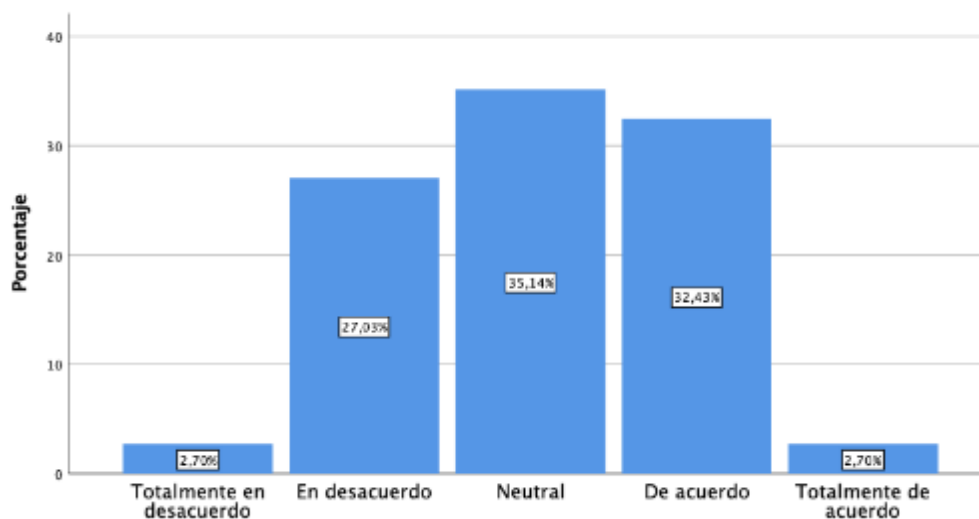
*¿Considera usted que las instalaciones del laboratorio son seguras para el trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	10	27,0	27,0	29,7
Neutral	13	35,10	35,10	64,9
De acuerdo	12	32,4	32,4	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Instalaciones del laboratorio

**Figura 5.**

*Instalaciones del laboratorio*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

Los resultados obtenidos por parte de los trabajadores demuestran que existe un grupo que se muestran de manera neutral con respecto a la seguridad en las instalaciones, mientras que un 27% expresa desacuerdo lo que sugiere incertidumbre o ausencia de información sobre las medidas de seguridad.

**Tabla 9.**

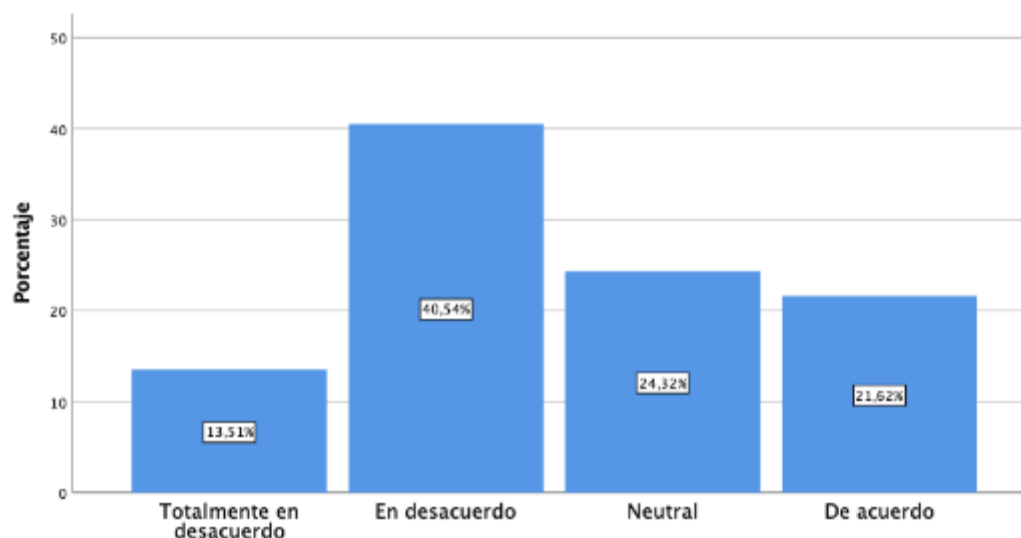
*¿Considera usted que la distribución de la carga del trabajo es equitativa?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	5	13,5	13,5	13,5
En desacuerdo	15	40,5	40,5	54,10
Neutral	9	24,3	24,3	78,4
De acuerdo	8	21,6	21,6	100
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Distribución de la carga del trabajo

**Figura 6.**

*Distribución de la carga del trabajo*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los resultados obtenidos la mayoría de los trabajadores se sienten en desacuerdo con que la carga de trabajo es equitativa se evidencia problemas con la gestión de la carga de trabajo por la ausencia del personal, mencionado por los gerentes esto genera estrés, baja motivación y productividad en los trabajadores.

**Tabla 10.**

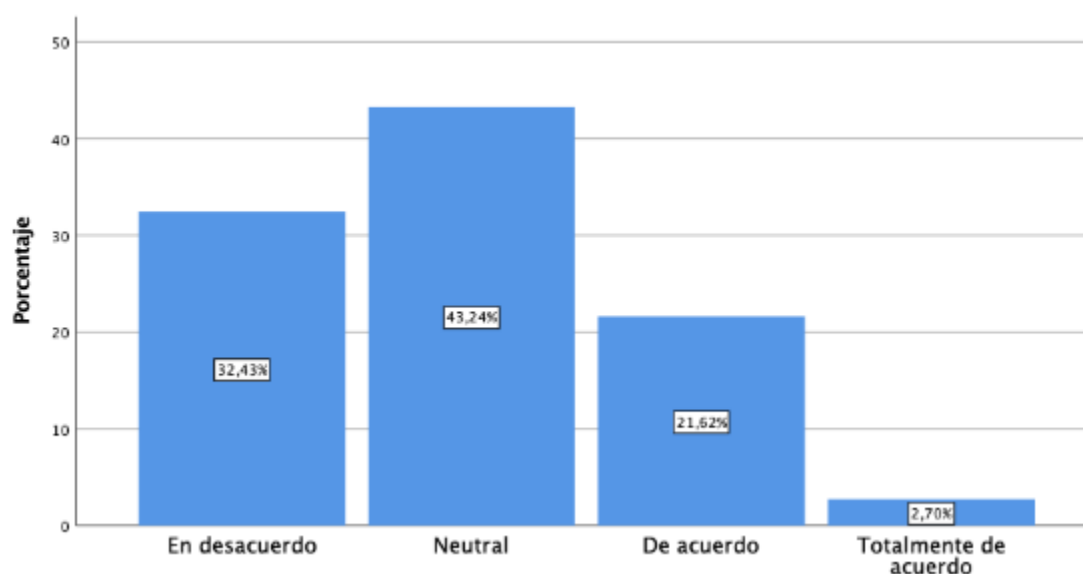
*¿Considera usted que se cumple con las normas de seguridad en el laboratorio?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	12	32,1	32,1	32,4
Neutral	16	43,2	43,2	75,7
De acuerdo	8	21,6	21,6	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Normas de seguridad laboral

**Figura 7.**

*Normas de seguridad laboral*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

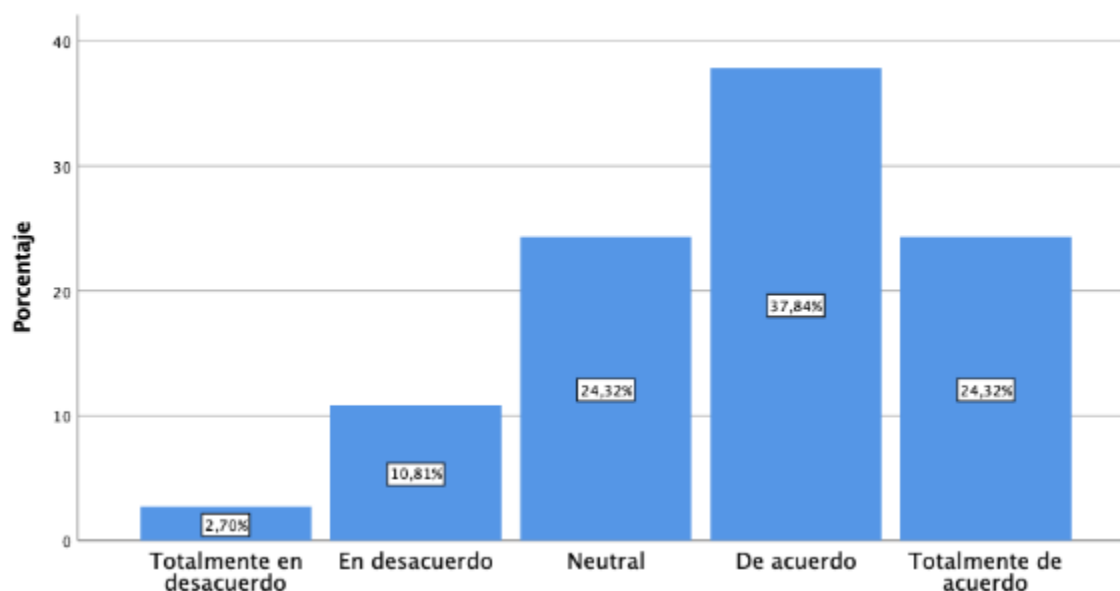
De acuerdo con los datos obtenidos sobre las normas de seguridad laboral un mayor grupo de trabajadores se encuentran en posición neutral y en desacuerdo lo que muestra una falta de confianza en las medidas de seguridad y un riesgo potencial para la salud y seguridad de los trabajadores.

**Tabla 11.**

*¿Considera usted que los incentivos laborales motivan el desempeño del personal?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	4	10,8	10,8	13,5
Neutral	9	24,3	24,3	37,8
De acuerdo	14	37,8	37,8	75,7
Totalmente de acuerdo	9	24,3	24,3	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Incentivos laborales

**Figura 8.** *Incentivos laborales*

*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores demuestran que más de la mitad de los empleados consideran que los incentivos laborales motivan el desempeño laboral, ya que la ausencia de incentivos puede generar desmotivación y baja eficiencia en el trabajo.



**Tabla 12.**

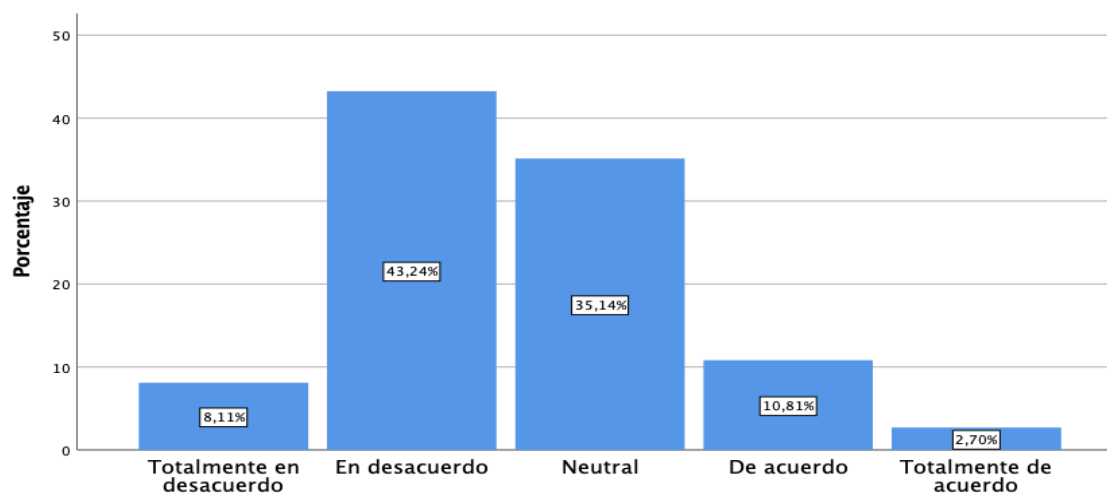
*¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus trabajadores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
En desacuerdo	16	43,2	43,2	51,4
Neutral	13	35,10	35,10	86,5
De acuerdo	4	10,8	10,8	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Desarrollo profesional

**Figura 9.**

*Desarrollo profesional*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores con respecto al desarrollo profesional indican que la mayoría de los trabajadores considera que la empresa no se preocupa por el mismo, mientras que un 35.1% se muestra neutral y solo un 10% está de acuerdo, esto demuestra una percepción negativa sobre la inversión en crecimiento profesional por parte de la empresa lo que demuestra la desmotivación de los trabajadores.

**Tabla 13.**

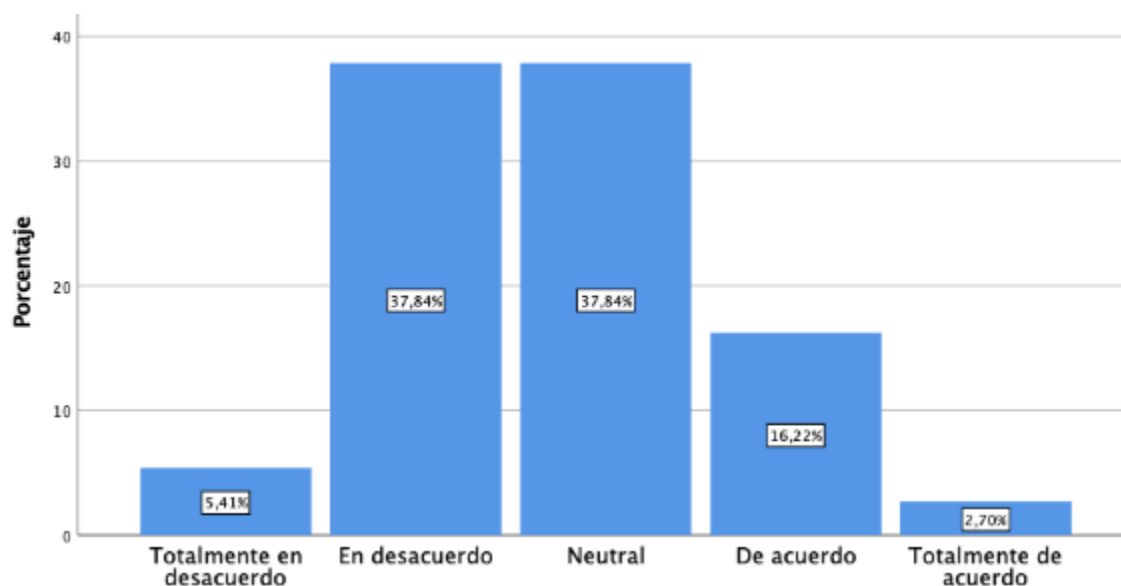
*¿Considera usted que existe una comunicación efectiva en el laboratorio?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	14	37,8	37,8	43,2
Neutral	14	37,8	37,8	81,1
De acuerdo	6	16,2	16,2	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Comunicación efectiva

**Figura 10.**

*Comunicación efectiva*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los datos obtenidos demuestran una deficiencia en la comunicación efectiva dentro del laboratorio, lo que puede generar malos entendidos, errores y una baja eficiencia. La ineficiente comunicación también puede afectar la motivación ya que los trabajadores pueden sentirse desinformados.

**Tabla 14.**

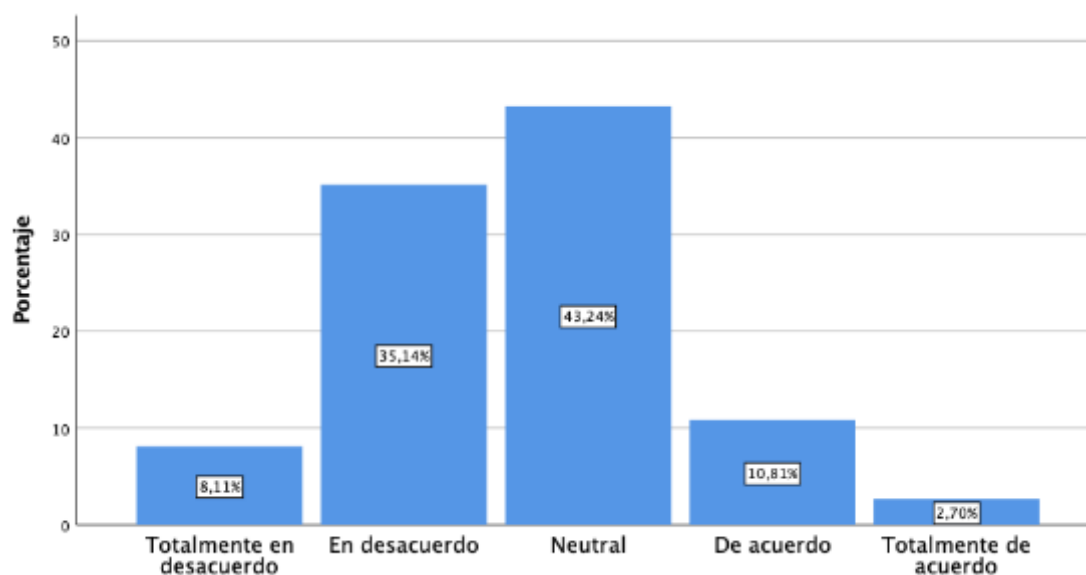
*¿Considera usted que el trabajo en equipo es promovido adecuadamente?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
En desacuerdo	13	35,1	35,1	43,2
Neutral	16	43,2	43,2	86,5
De acuerdo	4	10,8	10,8	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Trabajo en equipo

**Figura 11.**

*Trabajo en equipo*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los datos obtenidos por los trabajadores la mayoría no perciben que el trabajo en equipo sea promovido adecuadamente, mientras que solo un 10.8% está de acuerdo, la falta de promoción del trabajo en equipo puede generar descoordinación, comunicación eficiente y baja motivación.

**Tabla 15.**

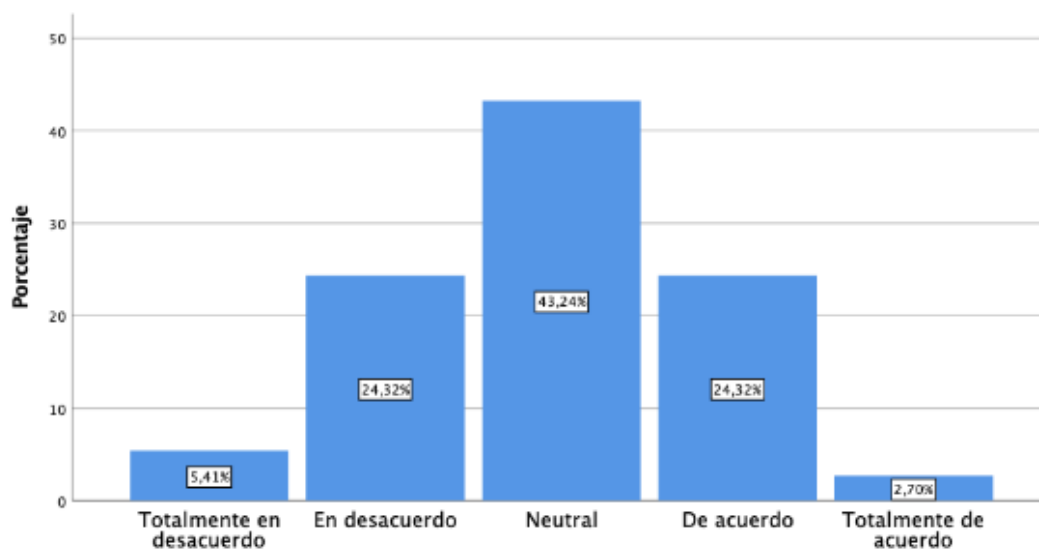
*¿Considera usted que existe compromiso del personal con la organización?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	9	24,3	24,3	29,7
Neutral	16	43,2	43,2	73,0
De acuerdo	9	24,3	24,3	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Compromiso con la organización

**Figura 12.**

*Compromiso con la organización*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores respecto al compromiso con la organización, indicaron que el 43.2% se muestran neutral, el 24.3% de acuerdo y el 24.3% en desacuerdo lo que determina un nivel de compromiso bajo, lo cual evidencia la necesidad de implementar estrategias para mejorar la comunicación interna.

**Tabla 16.**

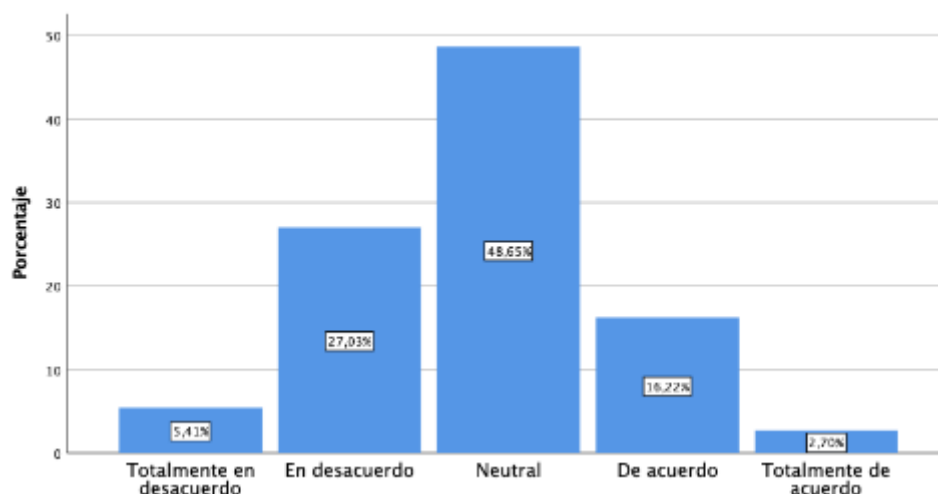
*¿Considera usted que la gestión administrativa es eficiente?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	10	27,0	27,0	32,4
Neutral	18	48,6	48,6	81,1
De acuerdo	6	16,2	16,2	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Eficiencia en la gestión administrativa

**Figura 13.**

*Eficiencia en la gestión administrativa*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los datos obtenidos por la encuesta a los trabajadores el 48.6% se mantiene en una posición neutral sobre la eficiencia en la gestión administrativa y un 27% en desacuerdo evidenciando la necesidad de revisar y mejorar los procesos administrativos, la toma de decisiones y los canales de comunicación para incrementar la eficiencia y la percepción positiva de la gestión.

**Tabla 17.**

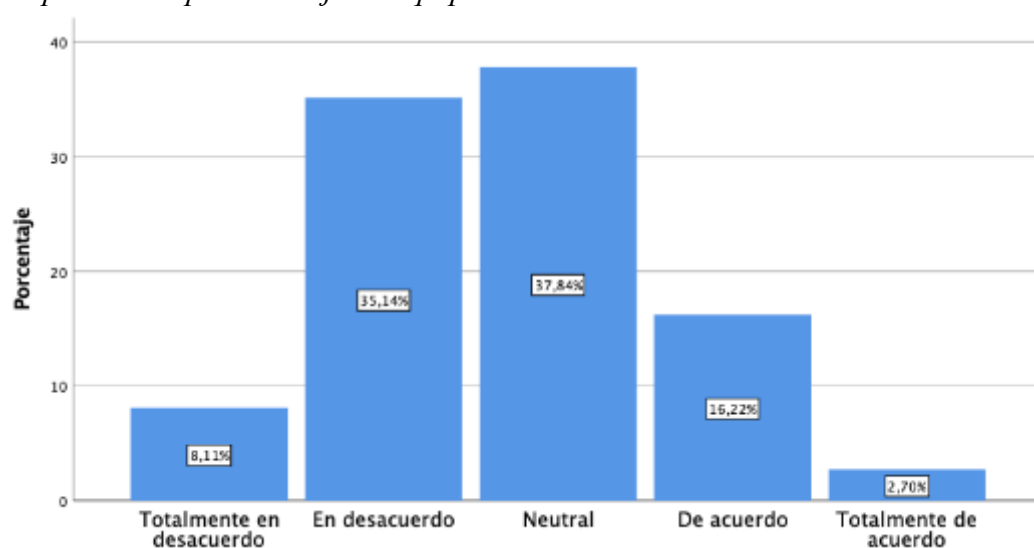
*¿Considera usted que el personal está capacitado para el manejo de equipos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	8,1	8,1	8,1
En desacuerdo	13	35,1	35,1	43,2
Neutral	14	37,8	37,8	81,1
De acuerdo	6	16,2	16,2	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Capacitación para manejo de equipos

**Figura 14.**

*Capacitación para manejo de equipos*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los datos obtenidos sobre la capacitación del personal para el manejo de equipos muestran un gran grupo de trabajadores que se encuentran en la posición neutral y en desacuerdo, lo que evidencia una deficiencia significativa en las competencias técnicas del personal para operar los equipos.

**Tabla 18.**

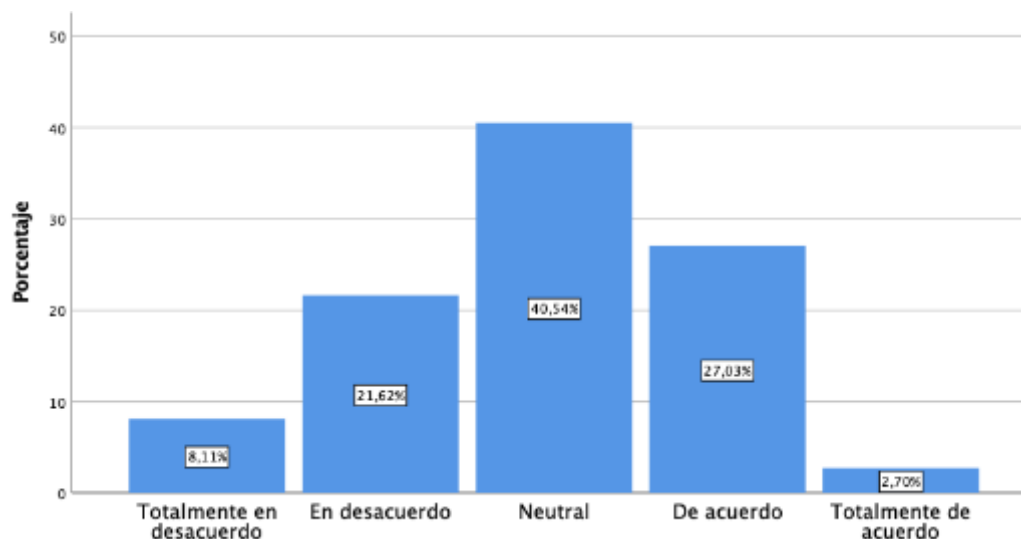
*¿Considera usted que los recursos del laboratorio se utilizan eficientemente?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
En desacuerdo	8	35,1	35,1	43,2
Neutral	15	37,8	37,8	81,1
De acuerdo	10	16,2	16,2	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Eficiencia con los recursos del laboratorio

**Figura 15.**

*Eficiencia de los recursos del laboratorio*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

De acuerdo con los datos obtenidos sobre la utilización eficiente de los recursos del laboratorio muestra que un grupo de trabajadores se mantiene en una posición neutral y el 35.1% este desacuerdo, lo que demuestra un problema significativo en la administración y aprovechamiento de los recursos disponibles en el laboratorio.

**Tabla 19.**

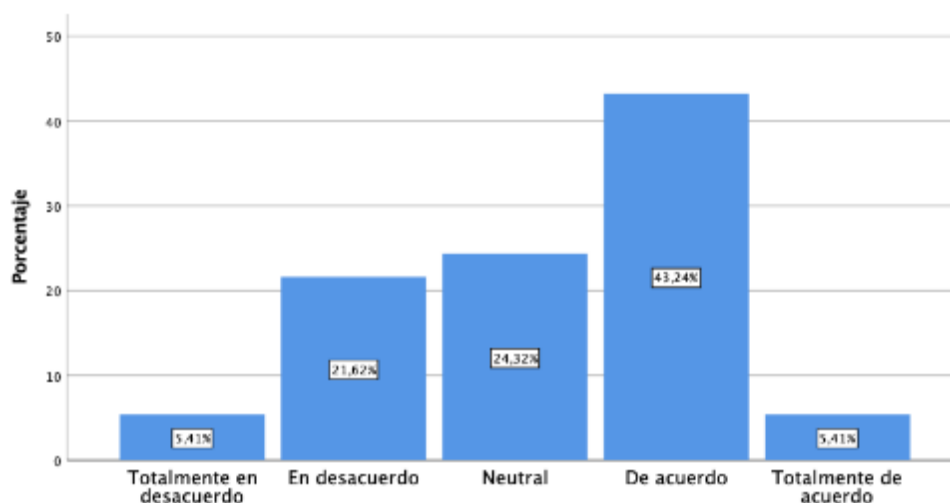
*¿Considera usted que la calidad del trabajo realizado cumple con los estándares de la organización?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	8	21,6	21,6	27,0
Neutral	9	24,3	24,3	51,4
De acuerdo	16	43,2	43,2	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Estándares de calidad en el trabajo

**Figura 16.**

*Estándares de calidad en el trabajo*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

Con respecto a los estándares de calidad en el trabajo muestran resultados positivos donde el 43.2% de los trabajadores se encuentran de acuerdo, el 24.3% se mantiene en una posición neutral lo cual indica que, aunque existe una base sólida de calidad en el trabajo, todavía existe espacio para mejorar los procesos y fortalecer los controles de calidad.



**Tabla 20.**

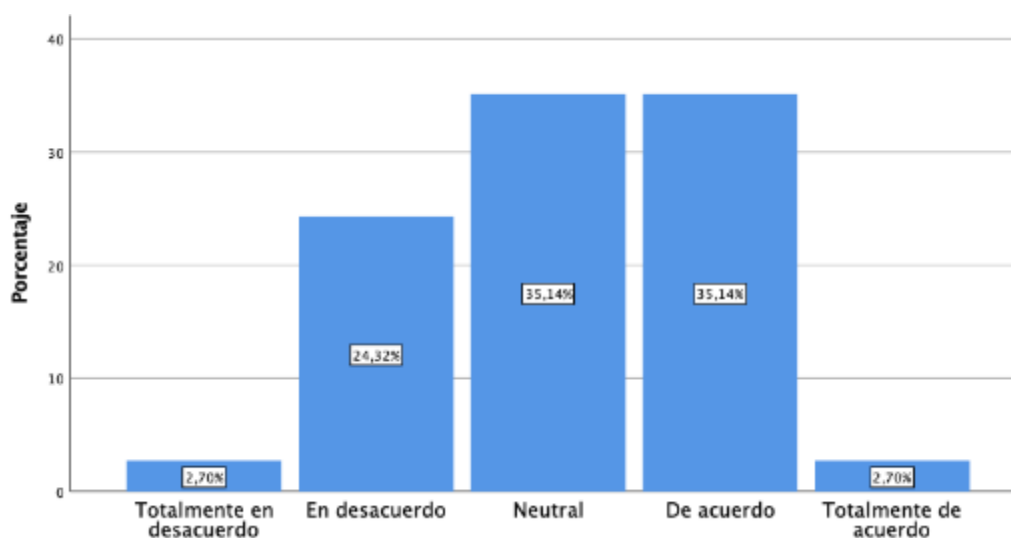
*¿Considera usted que los procesos productivos son eficientes?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	9	24,3	24,3	27,0
Neutral	13	35,1	35,1	62,2
De acuerdo	13	35,1	35,1	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,00
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Eficiencia en los procesos productivos

**Figura 17.**

*Eficiencia en los procesos productivos*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los trabajadores

Los resultados de la encuesta sobre la eficiencia de los procesos productivos muestran una situación dividida, donde existen un porcentaje de trabajadores que se encuentran en posición neutral y otra se encuentran de acuerdo con que se cumple eficientemente los procesos productivos lo que indica la existencia de posibles obstáculos o procedimientos que podrían optimizarse para ayudar a mejorar el laboratorio de larvas.

## Análisis de los resultados de la encuesta a los clientes

**Tabla 21.**

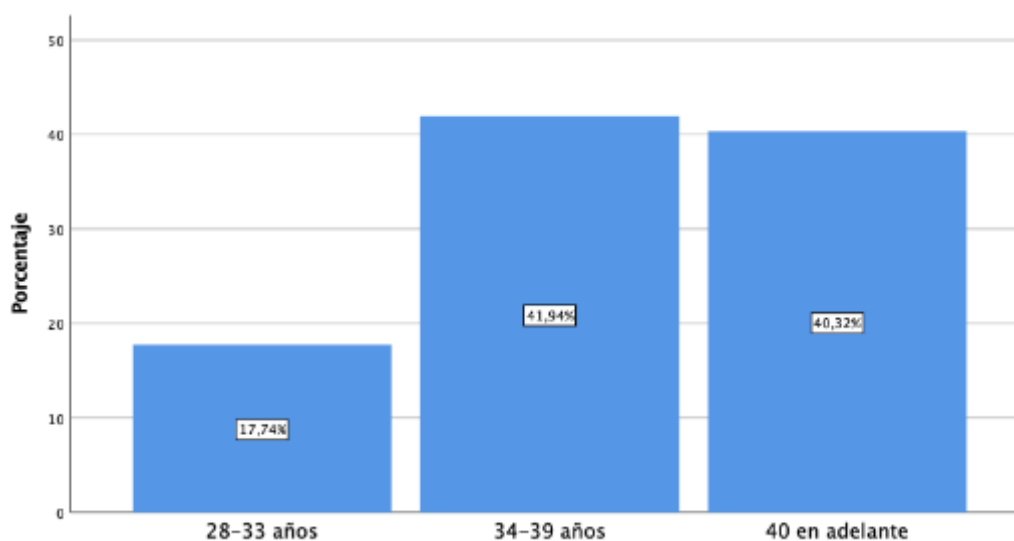
*Edad de clientes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
28-33 años	11	17,7	17,7	17,7
34-39 años	26	41,9	41,9	59,7
40 en adelante	25	40,3	40,3	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Edad de clientes

**Figura 18.**

*Edad de clientes*

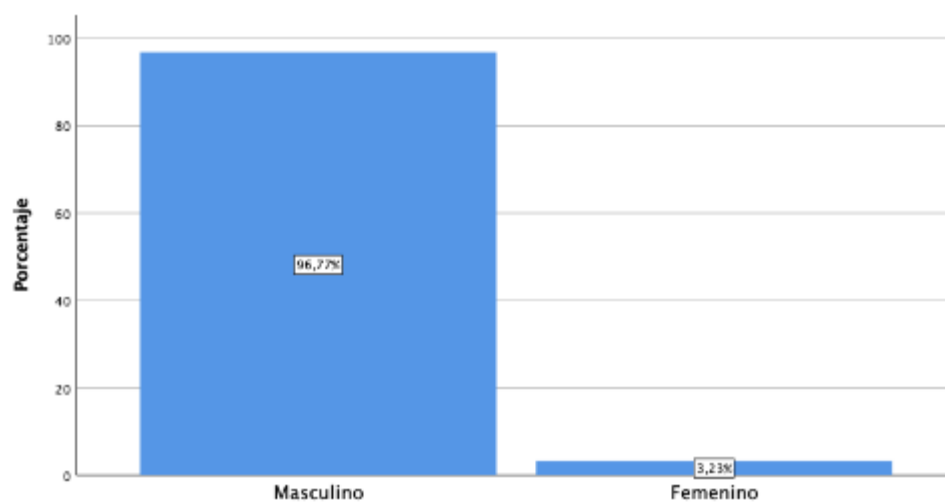


*Nota.* Rango de edad de los clientes

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los clientes del laboratorio de larvas GABSO, se conoció que el rango de edad se encuentra entre los 34 a 39 años y 40 años en adelante, lo que indica que son personas de madurez probablemente con experiencia en el manejo de larvas por lo que es importante brindar un buen servicio y atención.

**Tabla 22.***Género de clientes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Masculino	60	96,8	96,8	96,8
Femenino	2	3,2	3,2	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota. Género de clientes***Figura 19. Género de clientes***Nota. Porcentaje del género de clientes*

Podemos constatar mediante los resultados obtenidos que la mayoría de los clientes son de género masculino, lo que podría resaltar una mayor participación de hombres en la actividad de la acuicultura.

**Tabla 23.**

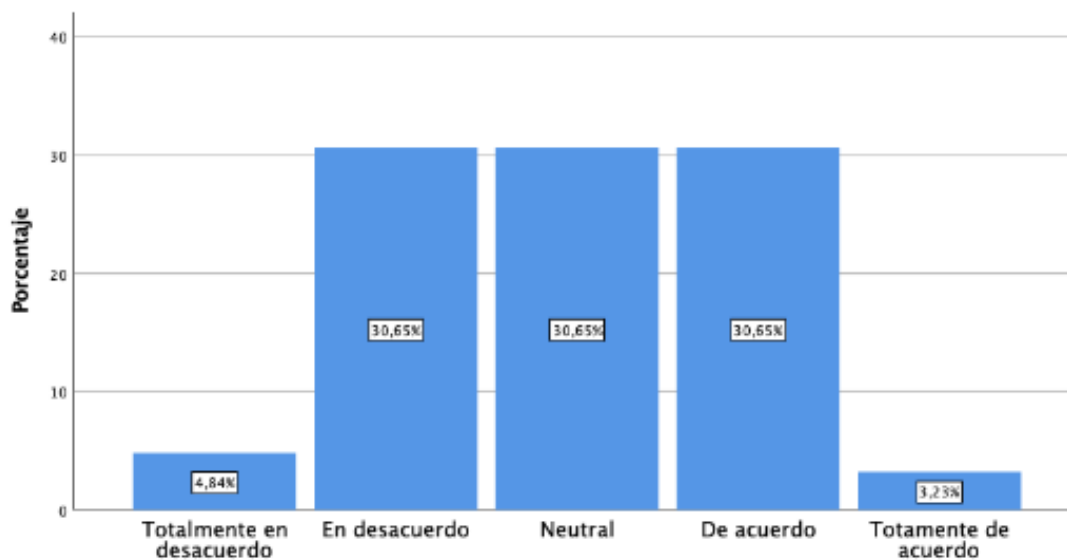
*¿Considera usted que el personal del laboratorio GABSO demuestra satisfacción al realizar su trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
En desacuerdo	19	30,6	30,6	35,5
Neutral	19	30,6	30,6	66,1
De acuerdo	19	30,6	30,6	96,8
Totalmente de acuerdo	2	3,2	3,2	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota. Satisfacción laboral*

**Figura 20.**

*Satisfacción laboral*



*Nota. Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes*

De los datos obtenidos a los clientes del laboratorio de larvas GABSO, se mostró diversas opiniones las cuales reflejan que existe un porcentaje que tiene una percepción favorable con relación a la satisfacción laboral y otro porcentaje que se muestran neutrales o en desacuerdo indicando que existen áreas que se debe mejorar en la percepción de la actitud del personal.

**Tabla 24.**

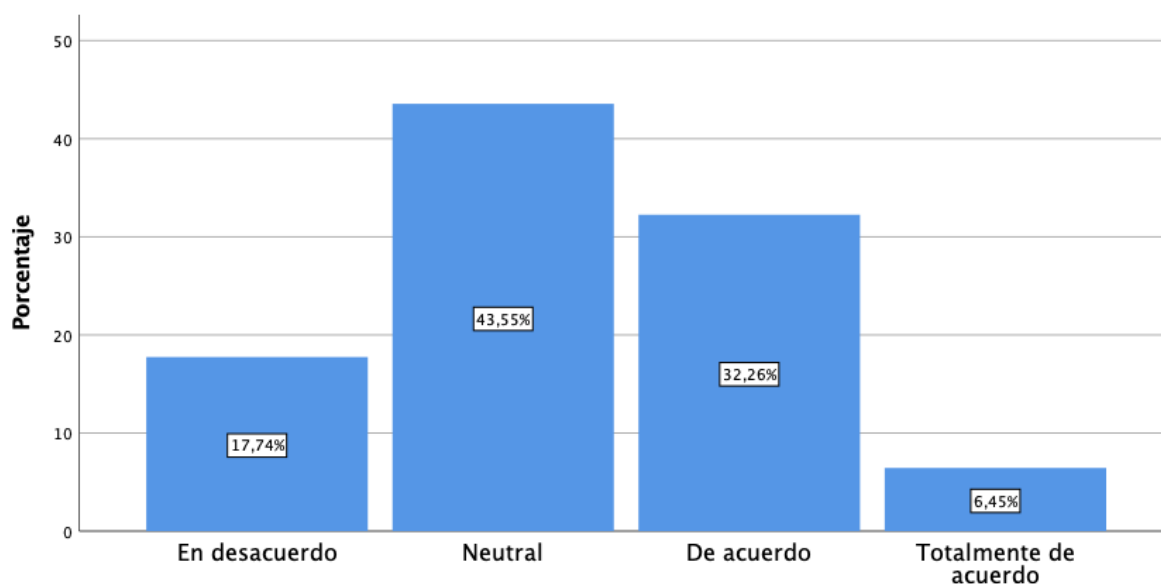
*¿Considera usted que el ambiente del laboratorio GABSO es profesional y adecuado cuando realiza su visita?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	17,7	17,7	35,5
Neutral	27	43,5	43,5	66,1
De acuerdo	20	32,3	32,3	96,8
Totalmente de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Ambiente laboral

**Figura 21.**

*Ambiente laboral*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

Según los datos obtenidos un porcentaje de clientes se muestran neutrales al no tener una opinión tan clara, también algunos se encuentran en desacuerdo con que el ambiente laboral sea el adecuado y otros se encuentran de acuerdo lo que demuestra que existen áreas para seguir mejorando y que todos los visitantes tengan una percepción más satisfactoria.

**Tabla 25.**

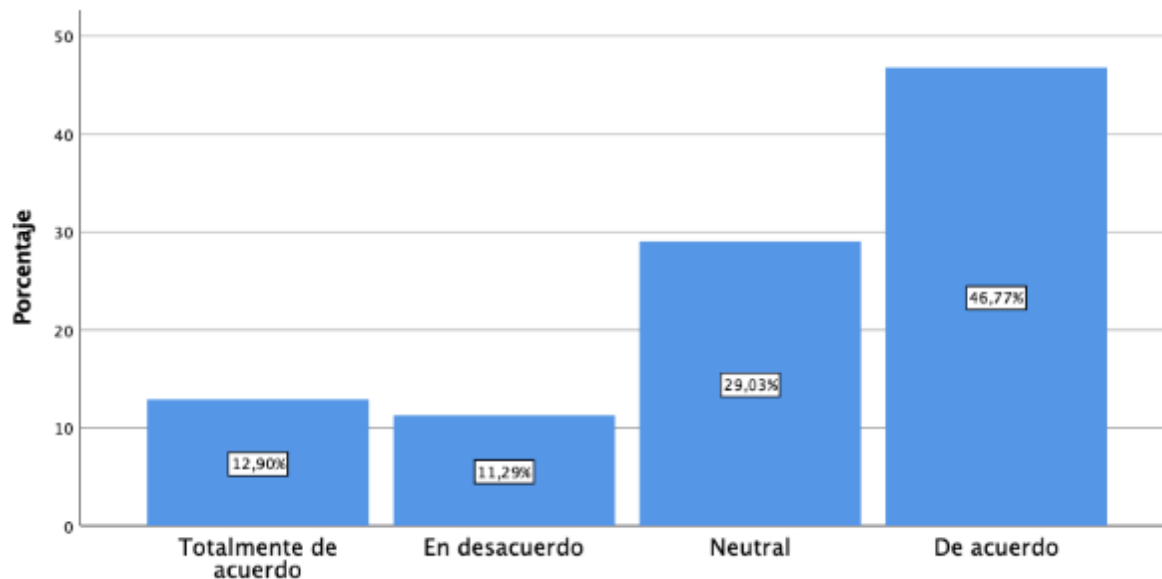
*¿Considera usted que las instalaciones del laboratorio GABSO son seguras y apropiadas para la producción de larvas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	8	12,9	12,9	12,9
Neutral	7	11,3	11,3	24,2
De acuerdo	18	29	29	53,2
Totalmente de acuerdo	29	46,8	46,8	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Instalaciones del laboratorio

**Figura 22.**

*Instalaciones del laboratorio*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con los resultados de las encuestas la mayoría de los clientes consideran que las instalaciones son seguras y adecuadas para la producción, sin embargo, existe otro grupo cuyas respuestas fueron neutrales y en desacuerdo lo que sugiere que podrían existir áreas que requieren atención para generar mayor confianza y seguridad.

**Tabla 26.**

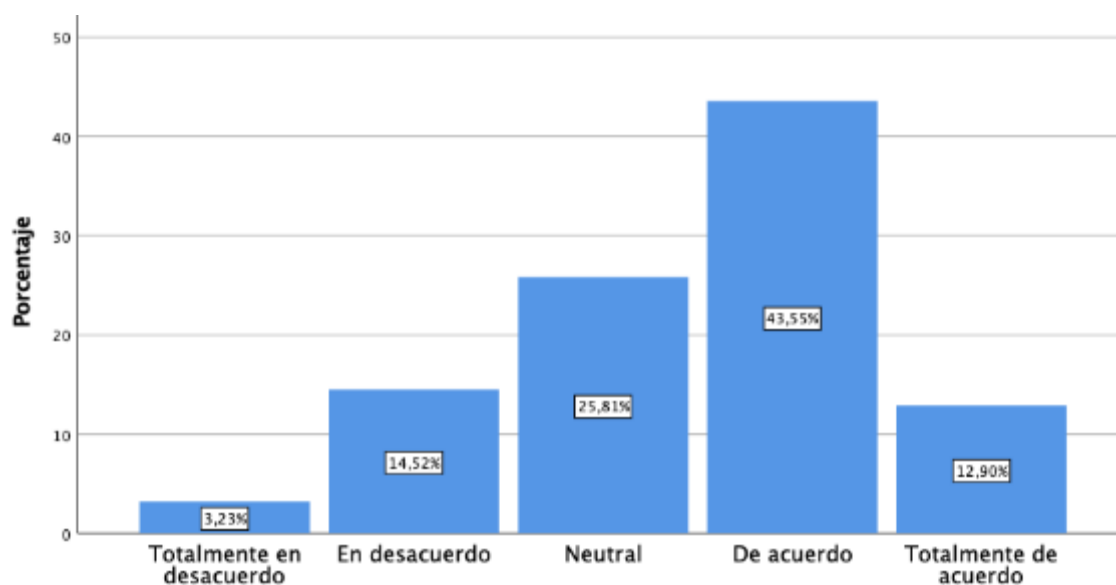
*¿Considera usted que el laboratorio cumple con los tiempos de entrega acordados?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	9	14,5	14,5	17,7
Neutral	16	25,8	25,8	43,5
De acuerdo	27	43,5	43,5	87,1
Totalmente de acuerdo	8	12,9	12,9	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Tiempos de entrega

**Figura 23.**

*Tiempo de entrega*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con los datos obtenidos una parte de los encuestados consideran que el laboratorio no siempre cumple con los tiempos de entrega, aunque la mayoría están de acuerdo hay quienes expresan inquietud y se encuentra en posición neutral ya sea porque han experimentado retrasos o no se encuentran satisfechos con la puntualidad.

**Tabla 27.**

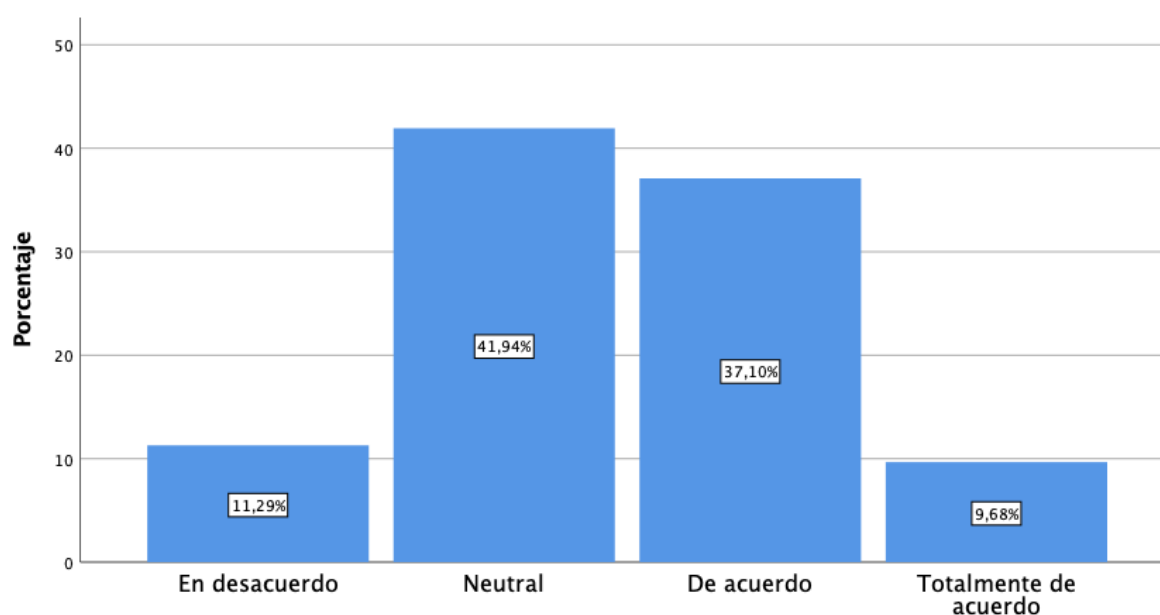
*¿Considera usted que el laboratorio cumple con las normas de bioseguridad y calidad requerida?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	7	11,3	11,3	11,3
Neutral	26	41,9	41,9	53,2
De acuerdo	23	37,1	37,1	90,3
Totalmente de acuerdo	6	9,7	9,7	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Normas de bioseguridad y calidad

**Figura 24.**

*Normas de bioseguridad y calidad*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

La mayoría de los encuestados consideran que si se cumple las normas mientras que un grupo considerable se muestra neutral lo que indica dudas sobre el cumplimiento de las normas de bioseguridad y calidad es importante fortalecer la percepción y confianza de los clientes en estos aspectos.



**Tabla 28.**

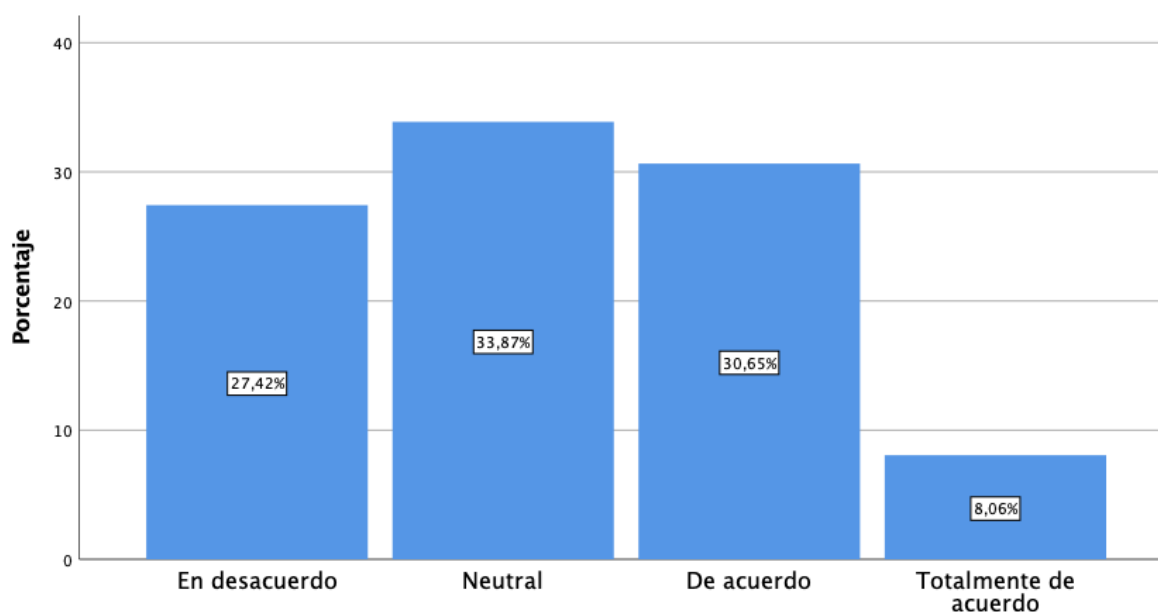
*¿Considera usted que el personal demuestra motivación al atender sus requerimientos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	17	27,4	27,4	27,4
Neutral	21	33,9	33,9	61,3
De acuerdo	19	30,6	30,6	91,9
Totalmente de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Motivación de los trabajadores

**Figura 25.**

*Motivación de los trabajadores*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con los resultados obtenidos sobre la motivación del personal al atender los requerimientos, una parte significativa de clientes se muestran neutral o en desacuerdo lo que demuestra que los clientes no perciben un nivel de motivación adecuada.

**Tabla 29.**

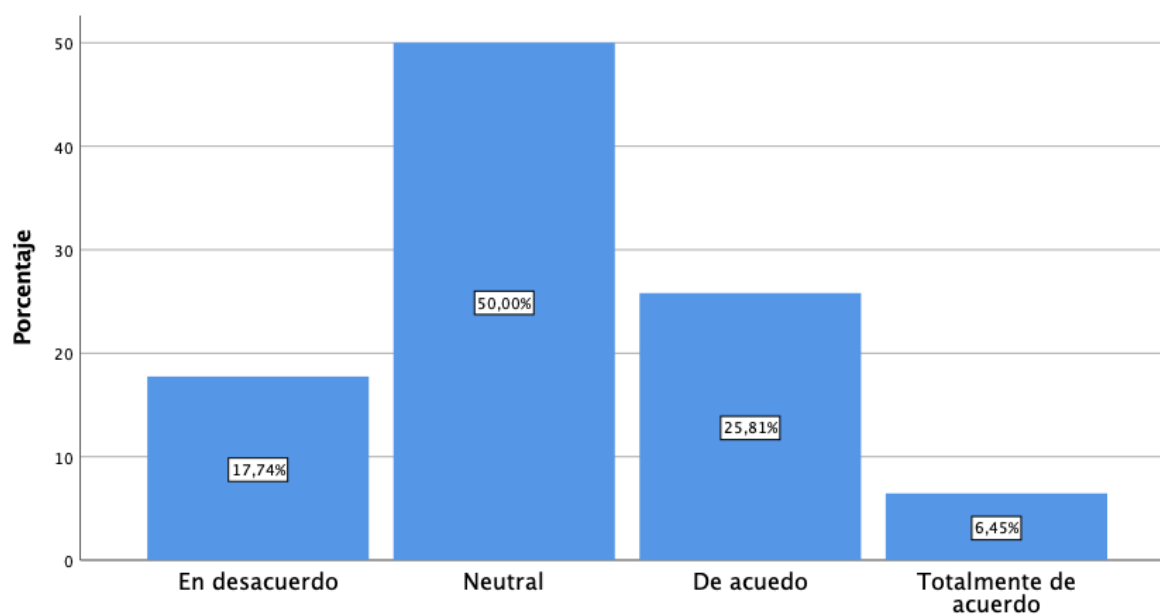
*¿Considera usted que el personal demuestra conocimiento y profesionalismo en su área?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	17,7	17,7	17,7
Neutral	31	50,0	50,0	67,7
De acuerdo	16	25,8	25,8	93,5
Totalmente de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Conocimiento y profesionalismo por parte de los trabajadores

**Figura 26.**

*Conocimiento y profesionalismo por parte de los trabajadores*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con los datos obtenidos existe una gran cantidad de respuestas neutrales, lo que demuestra que no tienen una opinión clara sobre el tema, además algunos clientes consideraron que el personal demuestra conocimiento y profesionalismo, esta división refleja que el nivel de conocimiento y profesionalismo del personal no siempre es percibido de una buena manera por lo que se necesita mejorar en esta área.

**Tabla 30.**

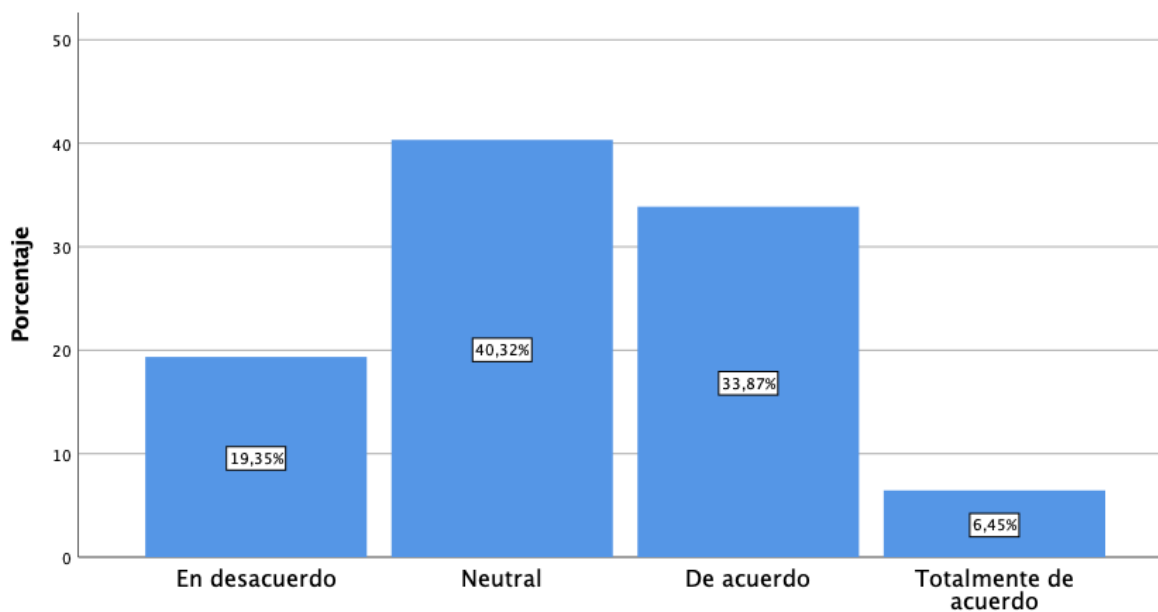
*¿Considera usted que la comunicación el laboratorio es efectiva y oportuna?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	12	19,4	19,4	19,4
Neutral	25	40,3	40,3	59,7
De acuerdo	21	33,9	33,9	93,5
Totalmente de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Comunicación efectiva

**Figura 27.**

*Comunicación efectiva*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con los datos obtenidos una cantidad de usuarios considerable que la comunicación en el laboratorio es efectiva y otra parte se muestra neutral o en desacuerdo mostrando inconsistencia en la forma en que se transmite la información.

**Tabla 31.**

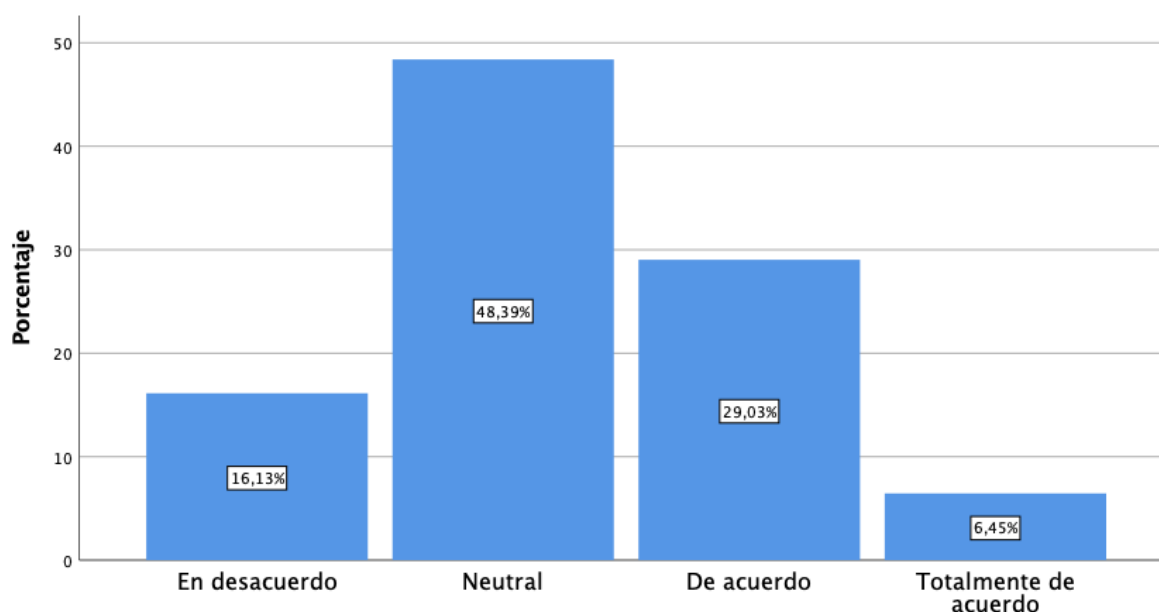
*¿Considera usted que el personal trabaja coordinadamente para resolver sus solicitudes?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	10	16,1	16,1	16,1
Neutral	30	48,4	48,4	64,5
De acuerdo	18	29,0	29,0	93,5
Totalmente de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Resolución de solicitudes

**Figura 28.**

*Resolución de solicitudes*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con la percepción de los clientes sobre el trabajo del personal para resolver sus solicitudes se encuentra dividida ya que existe una cantidad considerable que se muestra de acuerdo, pero también existe otra cantidad mayor que se encuentra en posición neutral y en desacuerdo lo que indica que no todos los clientes perciben un esfuerzo eficiente en la atención a las solicitudes de los clientes.

**Tabla 32.**

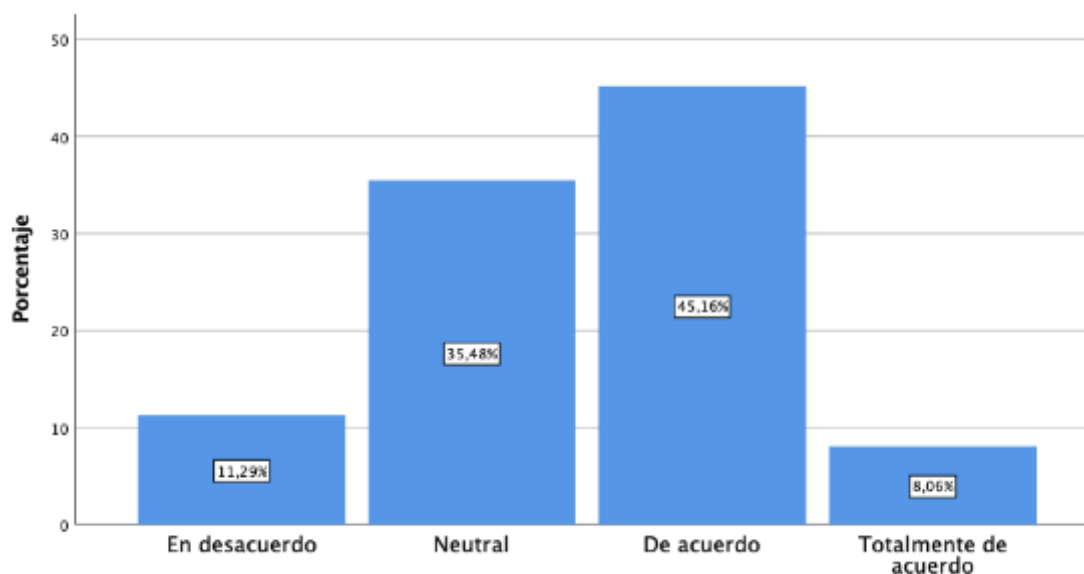
*¿Considera usted que los procesos administrativos (facturación, pagos, pedidos) son eficientes?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	7	11,3	11,3	11,2
Neutral	22	35,5	35,5	46,8
De acuerdo	28	45,2	45,2	91,9
Totalmente de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Procesos administrativos

**Figura 29.**

*Procesos administrativos*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

Según los resultados obtenidos por los clientes una parte de ellos se encuentran de acuerdo con que los procesos administrativos sean eficientes, sin embargo, existe una proporción significativa que se encuentran en la posición neutral y en desacuerdo ya que no todos perciben la misma eficiencia de acuerdo a sus experiencias dentro del laboratorio.

**Tabla 33.**

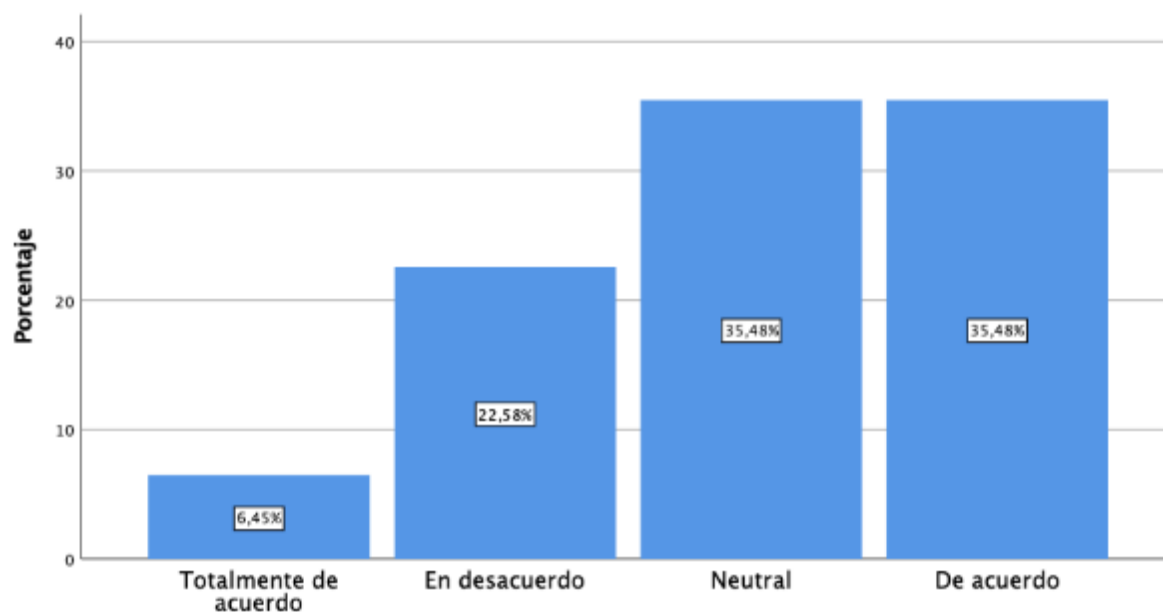
*¿Considera usted que el personal demuestra competencia técnica en el manejo de larvas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	7	11,3	11,3	11,2
Neutral	22	35,5	35,5	46,8
De acuerdo	28	45,2	45,2	91,9
Totalmente de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Competencia técnica

**Figura 30.**

*Competencia técnica*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta realizada a los clientes una proporción significativa se muestra neutral y en desacuerdo lo que demuestra que algunos clientes no perciben una seguridad en la capacidad del personal, debido a varias experiencias o consistencia del servicio ofrecido por los empleados.

**Tabla 34.**

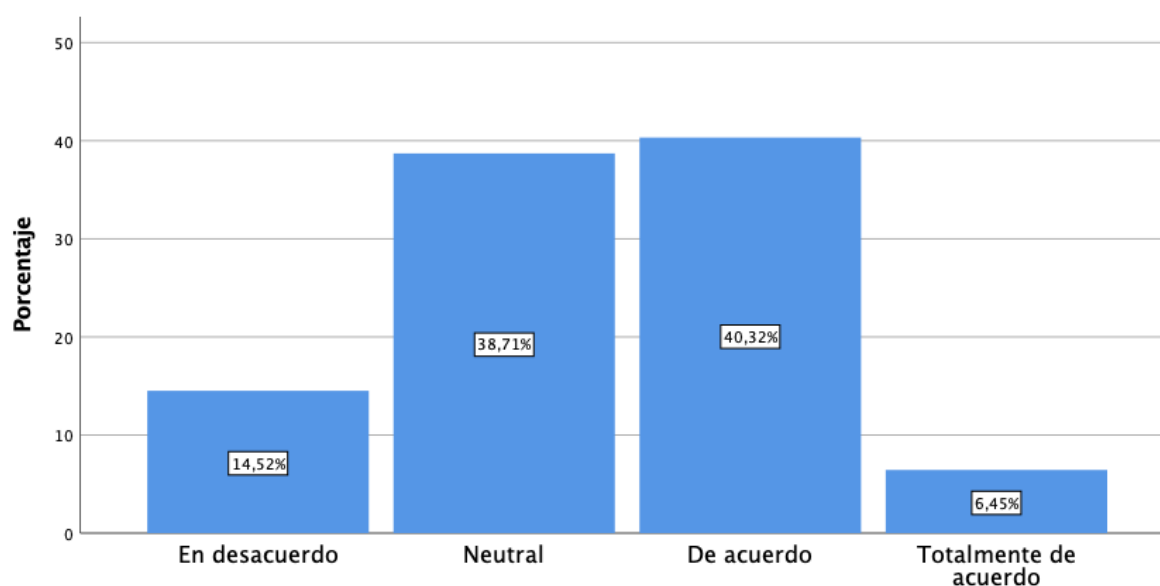
*¿Considera usted que el laboratorio hace uso eficiente de sus recursos que se refleja en la calidad del producto?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	14,5	14,5	14,5
Neutral	24	38,7	38,7	53,2
De acuerdo	25	40,3	40,3	93,5
Totalmente de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Uso eficiente de recursos

**Figura 31.**

*Uso eficiente de recursos*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

Un grupo significativo de los clientes del laboratorio de larvas GABSO se muestran en posición neutral y en desacuerdo lo que demuestra que no todos notan la misma efectividad en el manejo de los recursos por experiencias a la consistencia del producto final, sin embargo, un porcentaje de clientes 40,3% que considera que si hacen un uso eficiente de sus recursos.

**Tabla 35.**

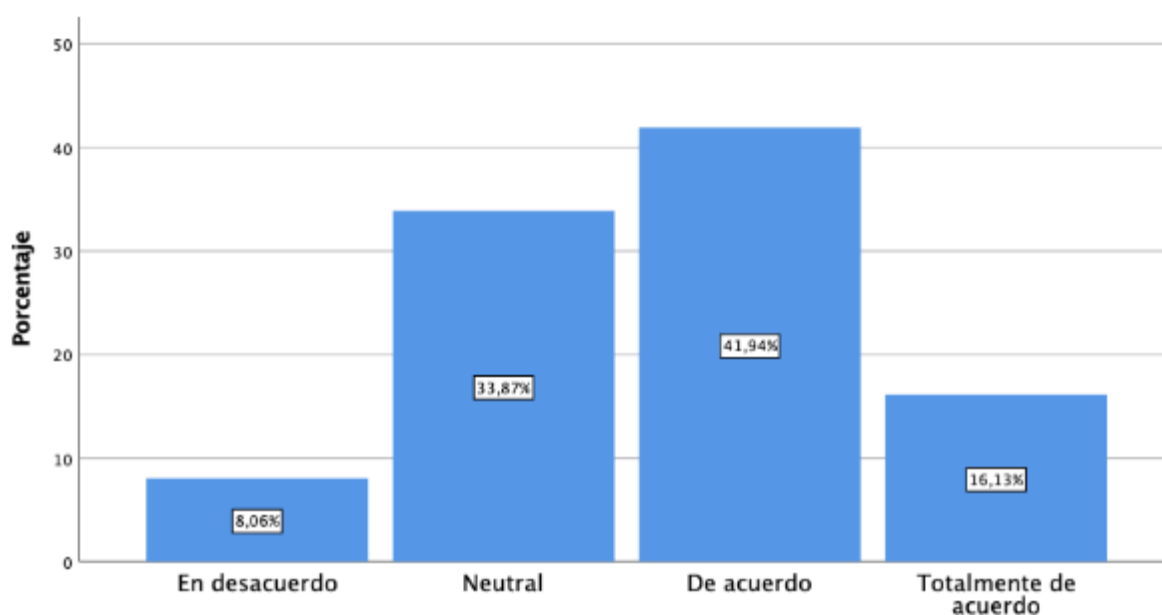
*¿Considera usted que la calidad de las larvas cumple con los estándares requeridos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	8,1	8,1	8,1
Neutral	21	33,9	33,9	41,9
De acuerdo	26	41,9	41,9	83,9
Totalmente de acuerdo	10	16,1	16,1	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Calidad las larvas

**Figura 32.**

*Calidad de larvas*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con las entrevistas realizadas un gran grupo de clientes se encuentran satisfechos con la calidad del producto, sin embargo, existe un grupo significativo de clientes que se encuentran en la posición neutral y en desacuerdo lo que indica que no todos tienen la misma perspectiva positiva debido a experiencias individuales con la calidad del producto entregado.



**Tabla 36.**

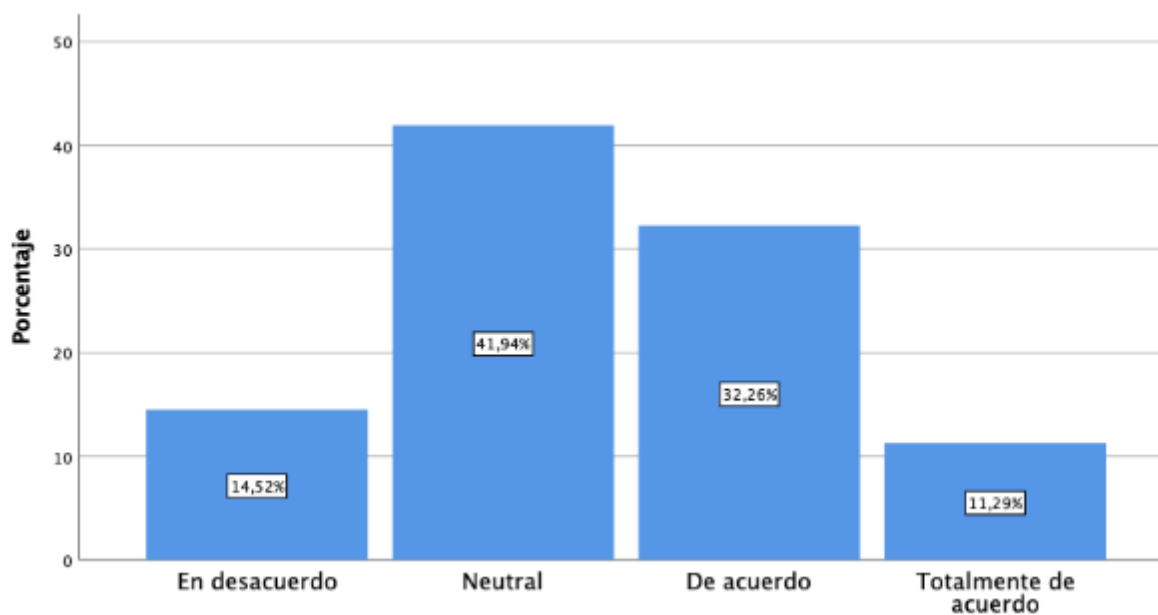
*¿Considera usted que los procesos de producción y entrega son eficientes?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
En desacuerdo	9	14,5	14,5	14,5
Neutral	26	41,9	41,9	56,5
De acuerdo	20	32,3	32,3	88,7
Totalmente de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Eficiencia en los procesos de producción y entrega

**Figura 33.**

*Eficiencia en los procesos de producción y entrega*



*Nota.* Datos en porcentaje de la encuesta realizada a los clientes

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta existe un gran grupo de clientes que se muestran neutrales y en desacuerdo lo que indica que no están completamente satisfechos con los procesos de producción y entrega del producto, puede estar relacionado con las experiencias específicas sobre la agilidad y precisión en los procesos de producción y entrega del laboratorio.

**Tabla 37.**

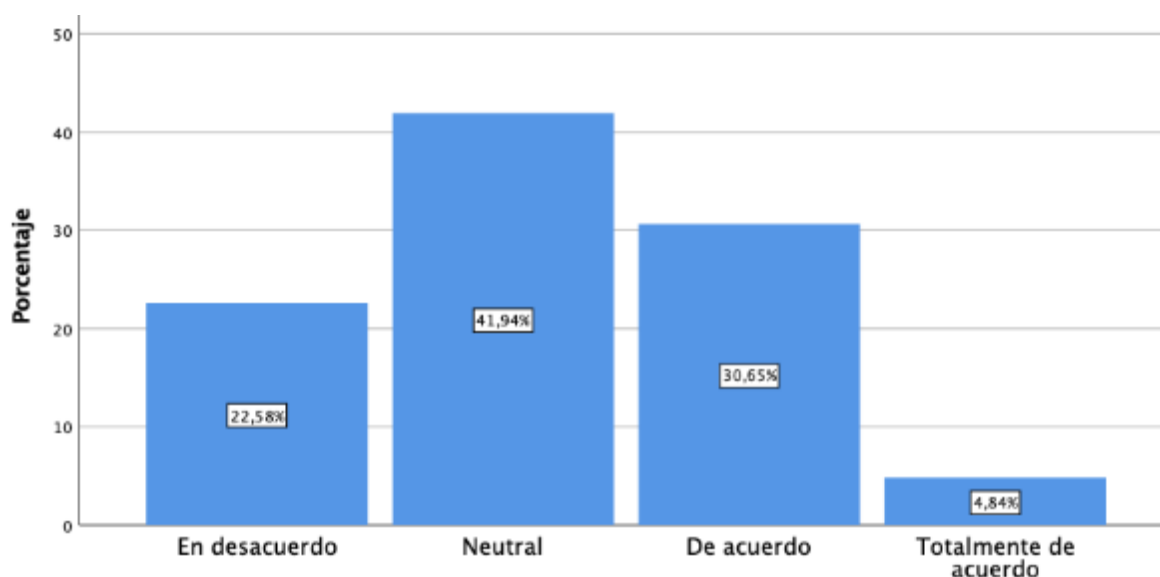
*¿Considera usted que el clima laboral en el laboratorio GABSO promueve la confianza y el apoyo entre el personal?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	14	22,6	22,6	22,6
Neutral	26	41,9	41,9	64,5
De acuerdo	19	30,6	30,6	95,2
Totalmente de acuerdo	3	4,8	4,8	100,0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Clima laboral en el laboratorio GABSO

**Figura 34.**

*Clima laboral en el laboratorio GABSO*



De acuerdo con los datos obtenidos sobre la percepción del clima laboral en el laboratorio de larvas GABSO se encuentra dividida, aunque hay una parte significativa de clientes considera que si se promueve la confianza, hay muchos más que se encuentran en la posición de neutral y desacuerdo, lo que indica que percibieron ausencia de colaboración entre trabajadores lo que afecta a la experiencia del cliente durante su visita.

## **Prueba de hipótesis**

### **Hipótesis general**

El clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

### **Planteamiento de hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** El clima laboral NO incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

**H<sub>1</sub>:** El clima laboral SI incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

### **Contraste de hipótesis**

El contraste de la hipótesis se llevó a cabo aplicando el criterio establecido de un valor  $P=0,05$ . En caso de obtener un valor  $P= > 0,05$  en la recopilación de datos, la hipótesis nula ( $H_0$ ) será aceptada. Por otro lado, si el valor obtenido en los datos recopilados es  $P= <0,05$ , se dará lugar a la aceptación de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

### **Método estadístico**

La aplicación de la prueba de chi-cuadrado, permitió identificar los datos para determinar la relación entre clima laboral y productividad obteniendo como resultado un valor estadístico de chi-cuadrado de  $56,960^a$  y teniendo un nivel de significancia asintótica de  $0,000$ .

**Objetivo:** Establecer de qué manera el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

**Tabla 38.**

*Resumen de datos para la prueba de chi-cuadrado- Hipótesis general*

	<i>Casos</i>					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Considera usted que existe un buen ambiente laboral en el laboratorio de larvas GABSO? *¿Considera usted que los procesos productivos son eficientes?	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

*Nota.* Resumen del procesamiento de datos - Hipótesis general

**Tabla 39.**

*Prueba de chi-cuadrado - hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,960 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	30,489	16	0,16
Asociación lineal por lineal	7,846	1	,005
N de casos válidos	37		

a 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

*Nota.* Cálculo de la prueba chi-cuadrado - hipótesis general

### **Interpretación**

Teniendo como resultado un valor de  $P=0,000$  siendo este valor menor que 0,005, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), se concluye que el clima laboral Si incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO.

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** La situación actual NO incide en el clima laboral de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

**H<sub>1</sub>:** La situación actual SI incide en el clima laboral de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

### Método estadístico

La prueba de chi-cuadrado, permitió identificar los datos para determinar la relación entre la situación actual y el clima laboral de los trabajadores obteniendo como resultado un valor estadístico de chi-cuadrado de 53,193<sup>a</sup> y teniendo un nivel de significancia asintótica de 0,000.

**Objetivo:** Diagnosticar la situación actual del clima laboral del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

### Tabla 40.

*Resumen de datos para la prueba de chi-cuadrado- Hipótesis específica 1*

	<i>Casos</i>					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Considera usted que existe una comunicación efectiva en el laboratorio?	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%
* ¿Considera usted que existe un buen ambiente laboral en el laboratorio de larvas GABSO?						

*Nota.* Resumen del procesamiento de datos - Hipótesis general 1

**Tabla 41.***Prueba de chi-cuadrado - Hipótesis específica 1*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,193 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	27,398	16	,037
Asociación lineal por lineal	10,044	1	,002
N de casos válidos	37		

a 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

*Nota.* Cálculo de la prueba chi-cuadrado - Hipótesis específica 1

### **Interpretación**

De acuerdo con el resultado obtenido mediante la prueba de chi-cuadrado se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), resaltando que la situación actual SI incide en el clima laboral de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, en la comuna Jambelí, ya que el valor de la significancia asintótica es de  $< 0,000$ , siendo este menor que el valor dado por  $P = 0,05$ .

### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** Los elementos del clima laboral NO inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

**H<sub>1</sub>:** Los elementos del clima laboral SI inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

### **Método estadístico**

De acuerdo con la prueba de chi-cuadrado permitió identificar los datos para determinar la relación entre los elementos del clima laboral y la productividad de los trabajadores obteniendo como resultado un valor estadístico de chi-cuadrado de 44,654<sup>a</sup> y teniendo un nivel de significancia asintótica de 0,000.

**Objetivo:** Identificar los elementos del clima laboral que inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

**Tabla 42.**

*Resumen de datos para la prueba de chi-cuadrado- Hipótesis específica 2*

	<i>Casos</i>					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Considera usted que los incentivos laborales motivan el desempeño del personal? *	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%
¿Considera usted que la calidad del trabajo realizado cumple con los estándares de la organización?						

*Nota.* Resumen del procesamiento de datos - Hipótesis general 2

**Tabla 43.**

*Prueba de chi-cuadrado - Hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,654 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	36,466	16	,002
Asociación lineal por lineal	9,833	1	,002
N de casos válidos	37		

a 24 casillas (96,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

*Nota.* Cálculo de la prueba chi-cuadrado - Hipótesis específica 2

## Interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos de la prueba chi-cuadrado, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), demostrando que los elementos del clima laboral SI inciden en la productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO en la comuna Jambelí, debido a que el valor de la significancia asintótica es 0,000 menor que el valor establecido para P que corresponde a 0,05.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** La implementación de estrategias NO mejorará la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas, GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

**H<sub>1</sub>:** La implementación de estrategias SI mejorará la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas, GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

### Método estadístico

De acuerdo con la prueba de chi-cuadrado, permitió demostrar la relación entre la implementación de estrategias y la productividad de los trabajadores teniendo como resultado un valor estadístico del chi-cuadrado de 45,701<sup>a</sup> y un nivel de significancia de 0,000.

**Objetivo:** Proponer estrategias para que mejore el clima laboral y se fortalezca la productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

**Tabla 44.**

*Resumen de datos para la prueba de chi-cuadrado- Hipótesis específica 3*

	Casos					
	Válido		Perdido			
	Total					
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Considera usted que la implementación de estrategias influye en la satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores? * ¿Considera usted que los incentivos	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%



---

laborales motivan el  
desempeño del personal?

---

*Nota.* Resumen del procesamiento de datos - Hipótesis general 3

**Tabla 45.**

*Prueba de chi-cuadrado - Hipótesis específica 3*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,701 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	37,584	16	,000
Asociación lineal por lineal	2,523	1	,112
N de casos válidos	37		

---

a 19 casillas (95,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

---

*Nota.* Cálculo de la prueba chi-cuadrado - Hipótesis específica 3

**Interpretación**

De acuerdo con el resultado obtenido mediante la prueba de chi-cuadrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, determinando que la implementación de estrategias SI mejorará la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO en la comuna Jambelí porque se obtuvo un valor de significancia asintótica de 0,000 menor que el valor establecido para  $P = 0,05$ .

## Discusión

Según los resultados de las encuestas, se han identificado diversos problemas significativos en los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO los cuales impactan directamente en el clima laboral y la productividad, demostrando un desacuerdo con las tareas que se asignan debido a la ausencia de personal lo que genera estrés y desmotivación. Consideraron que la empresa no se preocupa por su crecimiento profesional repercutiendo en su compromiso y lealtad con la misma.

En cuanto a las hipótesis planteadas, se pudo comprobar la conexión que existe entre la variable independiente, en este caso es el clima laboral, y la variable dependiente, que es la productividad. Se evidenció que la hipótesis general referente al clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena es correcta. Por tanto, una correcta implementación de estrategias ayudará a mejorar el clima laboral y productividad de la empresa.

Conforme a la primera hipótesis específica del estudio, se destaca la importancia de cómo la situación actual incide en el clima laboral de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, situado en la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena. Por lo tanto, se corrobora la hipótesis específica, demostrando como resultado un bajo nivel de relación con la situación actual de la empresa, reflejando así la escasa comunicación y compromiso de los trabajadores con la organización.

En lo que respecta a la segunda hipótesis específica, se ha comprobado que los factores que constituyen el clima laboral afectan la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, ubicado en la comuna Jambelí de la provincia de Santa Elena. Por las evidencias recolectadas se demuestra una correlación significativa con la productividad, por lo que se puede deducir que los elementos del clima laboral influyen en el rendimiento, ya que todos los factores ayudan a mejorar las condiciones organizacionales en el laboratorio.

De acuerdo con la tercera hipótesis específica que se enfocó en examinar si la aplicación de estrategias podría potenciar la eficiencia de los empleados en el laboratorio de larvas GABSO, ubicado en la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena. Al analizar los datos recolectados, se reveló un fuerte vínculo entre ambas variables, lo que sugiere que la implementación de dichas estrategias contribuirá a que los trabajadores se comprometan más con la organización y, en consecuencia, aumente su productividad.

Con el propósito de fortalecer la investigación, se considera pertinente el estudio llevado a cabo por Mamani Catachura (2023) titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en la dirección regional de la producción Monquegua-Perú, 2023” donde se mostró que las instalaciones cómodas y adecuadas promueven una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral mientras que elementos como incentivos y desarrollo de oportunidades reflejaron una relación negativa. Esto demuestra un contexto similar al laboratorio de larvas GABSO, donde se encontró que el 40,5% de los trabajadores no consideraban un buen ambiente laboral lo que muestra problemas que afectan el clima laboral. En ambos casos se concluye que la mejora del clima laboral es muy importante para aumentar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores.

Considerando como base el estudio llevado a cabo por Espinoza et al., (2023) titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de una empresa pesquera de Paita-Piura”, se destaca la relevancia del clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa, mostrando una relación del 83,50%. El estudio resaltó la importancia de aplicar estrategias que impulsen la satisfacción laboral como clave para alcanzar el éxito y productividad empresarial. Estas recomendaciones son especialmente beneficiosas para el laboratorio de larvas GABSO, donde también se observó una carencia en la comunicación interna.

Por otro lado, en el estudio realizado por Zambrano García (2022) sobre “La influencia del clima laboral en la rotación del personal en una empresa empacadora y exportadora de camarón del norte de Guayaquil”, se resaltó que la carencia de reconocimiento y respaldo por parte de los jefes contribuyó al aumento en la rotación de empleados, en contraste con los hallazgos del laboratorio de larvas GABSO donde se evidenció descontento debido a la escasez de incentivos laborales y reconocimiento de dedicación. Ambas investigaciones ponen de manifiesto que un entorno laboral poco motivador influye negativamente en la satisfacción y retención del talento.

Analizando los trabajos de investigación mencionados antes, se puede incentivar que el clima laboral es un factor que incide considerablemente en el rendimiento de los trabajadores, lo que origina escaso sentido del compromiso y desmotivación, traduciéndose en la disminución de la productividad en el laboratorio. Por ende, se hace necesario adoptar medidas orientadas a aumentar la eficiencia y el desarrollo de la empresa.

## **Propuesta**

Diseño de estrategias para mejorar el clima laboral y productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

## **Introducción**

El clima laboral se ha convertido en una pieza clave de toda empresa que va mas allá del comportamiento de los trabajadores, ya que vivimos en un mundo globalizado donde las empresas buscan mayor productividad. El clima laboral influye directamente al bienestar y al nivel de productividad, afectando de esta manera los objetivos organizacionales. En el laboratorio de larvas GABSO se ha identificado insatisfacción y escasez de compromiso por parte de los trabajadores. Por tal motivo se diseñó estrategias que no solo fortalezcan las áreas de la empresa, sino que también incentiven a los trabajadores para que ellos se sientan motivados y valorados.

## **Justificación**

La implementación de estrategias ayudará a mejorar el clima laboral y productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, que logrará fortalecer la calidad de trabajo de los trabajadores y la productividad de la empresa.

## **Fundamentación**

La propuesta se fundamenta en el modelo de Idalberto Chiavenato en su libro Administración de recursos humanos año 2015, en donde propone diferentes temas que ayudan al mejoramiento del clima laboral, también responde a la necesidad de promover un entorno laboral en los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, para que se sientan motivados, valorados y capacitados.

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Establecer estrategias para mejorar el clima laboral y la productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

### ***Objetivo Específicos***

- Proponer un programa de capacitaciones técnicas orientado al desarrollo de habilidades y manejo eficiente de equipos en el laboratorio de larvas GABSO.

- Establecer talleres grupales para el fortalecimiento de la comunicación interna y las relaciones laborales.
- Diseñar un sistema de incentivos y reconocimientos que contribuya a la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores.

## **Instrucciones Concretas**

### **Capacitación a trabajadores**

A través de la formación continua los trabajadores pueden adquirir nuevos conocimientos, ayudando a mejorar las actividades, de esta manera fomentan un compromiso con la organización. Temas importantes como habilidades técnicas y manejos de equipos son importantes y favorecen a los problemas existentes.

### **Talleres de fortalecimiento de la comunicación interna**

Desarrollar talleres que permitan a los trabajadores socializar entre sí para mejorar la comunicación interna del laboratorio de larvas GABSO, promoviendo la interacción en un entorno diferente al laboral. Pueden ser actividades al aire libre como juegos grupales y deportivos.

### **Incentivos laborales**

Es importante aplicar incentivos y reconocimientos laborales estos pueden ser monetarios y no monetarios que ayudará a incrementar la satisfacción laboral y motivación en los trabajadores. Los incentivos por realizar son: reconocimiento al mejor empleado del mes, celebración de los cumpleaños de cada mes y bono mensual por el cumplimiento de metas de acuerdo con la producción

## **Beneficios de la propuesta**

- Empleados capacitados en el manejo de equipos y procesos técnicos mejorando su eficiencia.
- Obtener habilidades técnicas mejoradas para el aumento de la producción de larvas.
- Los conocimientos adquiridos pueden ayudar a obtener ideas para mejorar procesos.
- Fortalecer la interacción de los trabajadores.
- Desarrollar habilidades de cooperación y confianza.
- Aumento de la motivación y retención del personal.

## Matrices de los diseños de estrategias

**Tabla 46.**

*Programa de capacitaciones*

<b>Nombre propuesto:</b> Capacitación continua para los trabajadores del laboratorio.						
<b>Objetivo:</b> Mejorar las actividades y fomentar el compromiso organizacional mediante la adquisición de nuevos conocimientos en habilidades técnicas y manejo de equipos.						
<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>	<b>Presupuesto</b>
Implementar formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las áreas de mejora.</li> </ul>	Incremento de habilidades técnicas.	Manuales técnicos.	Recursos humanos y especialistas	2 meses	\$ 3,700
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programar capacitaciones en temas técnicos.</li> </ul>	Evaluación positiva del aprendizaje.	Equipos de laboratorio.			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar evaluaciones post-capacitación.</li> </ul>		Tecnología			
Promover la actualización en manejo de equipos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrenamientos prácticos.</li> </ul>	Incremento en la eficiencia operativa.	Materiales audiovisuales, instructores	Jefes departamentales	1 mes	\$1,850
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Simulaciones en uso de equipos.</li> </ul>					

**Nota.** *Programa de capacitaciones*

**Tabla 47.***Talleres de fortalecimiento de la comunicación interna*

<b>Nombre propuesto:</b> Talleres para fortalecer la comunicación interna.						
<b>Objetivo:</b> Mejorar la comunicación interna y promover la interacción en un entorno distinto al laboral mediante actividades grupales.						
<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>	<b>Presupuesto</b>
Promover la interacción entre los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de actividades al aire libre.</li> <li>Realización de juegos grupales y deportivos.</li> </ul>	Participación activa  Mejoramiento en la comunicación interna.	Equipos deportivos, papelería, snacks.	Recursos humanos	2 semanas	\$ 500
Fomentar la socialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talleres guiados por especialistas.</li> <li>Ejercicios para resolución de conflictos.</li> </ul>	Incremento en las relaciones laborales.	Tecnología, materiales de capacitación	Facilitadores especializados	1 mes	\$1,850

**Nota.** *Talleres para el fortalecimiento de la comunicación interna*

**Tabla 48.***Incentivos laborales*

<b>Nombre propuesto:</b> Incentivos motivacionales y de reconocimiento						
<b>Objetivo:</b> Incrementar la satisfacción laboral y motivación a través de incentivos monetarios y no monetarios						
<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazo</b>	<b>Presupuesto</b>
Reconocer al mejor empleado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección mensual mediante indicadores de desempeño.</li> </ul>	Reconocimiento mensual entregado	Placa o trofeo, comunicado interno.	Recursos humanos y especialistas	Mensual	\$ 50 por mes
Celebrar los cumpleaños mensuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de celebraciones simples.</li> </ul>	Participación de los trabajadores	Reconocimientos	Jefes departamentales	Mensual	\$40 por mes
Implementar bonos por cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de metas claras.</li> <li>Reconocimientos monetarios.</li> </ul>	Incremento de la productividad	Bonos mensuales	Directivos	Mensual	\$50 por mes

**Nota.** *Incentivos laborales para los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO*



## Conclusión

- Se concluye que el clima laboral incide directamente en la productividad del laboratorio de larvas GABSO, cuando los trabajadores perciben un ambiente de trabajo negativo se muestra en los retrasos de la producción y una disminución de la calidad del trabajo realizado afectando así la eficiencia y la eficacia en sus funciones.
- Con base a las diferentes opiniones por parte de los miembros que conforman el laboratorio de larvas GABSO, se concluyó que existe un clima laboral deficiente, donde se presentan factores que influyen directamente en el desempeño laboral como lo es la sobrecarga de trabajo, el escaso compromiso con la organización y deficiencia en la gestión administrativa lo que no favorece con un ambiente de trabajo óptimo.
- De acuerdo con el objetivo planteado, se han identificado varios elementos que impactan la productividad del laboratorio de larvas GABSO como lo es una comunicación ineficiente que provoca mal entendidos o retrasos en los procesos, limitación en el desarrollo profesional afectando la motivación y el crecimiento de los trabajadores y la escasez de incentivos laborales generando la desmotivación en los trabajadores.
- Las estrategias propuestas para mejorar el clima laboral y productividad para los trabajadores ayudan a promover un mejor desempeño, aumentando su motivación y corrigiendo diferentes áreas las cuales necesitan mejora. Además, los procesos de reconocimiento e incentivos para los trabajadores ayudarán a mantener el compromiso con la empresa.

### Recomendación

- Se recomienda realizar evaluaciones periódicas del clima laboral para identificar áreas que mantengan falencias, las cuales afectan a los trabajadores, además de fomentar espacios donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes generando confianza y mejorando la comunicación interna. Un ambiente de trabajo positivo cambiará la percepción negativa y fortalecerá el trabajo en equipo.
- Se recomienda analizar las responsabilidades de cada trabajador para distribuir de manera efectiva y justa las tareas evitando de esta manera el estrés laboral para ayudar a fortalecer los vínculos de compañerismo, mejorando el compromiso con la organización y el entorno laboral.
- Se recomienda protocolos para el intercambio de información como lo son reuniones periódicas, la realización de talleres de comunicación en todos los niveles del laboratorio de esta manera se garantiza que los mensajes sean claros y efectivos esto ayudará a tener un impacto positivo en la productividad en general.
- Se sugiere implementar el diseño de estrategias para mejorar el clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, brindando las herramientas que ayuden a su crecimiento profesional y al incremento de la satisfacción laboral para lograr los objetivos planteados.

## Referencia

- Acosta Cano, N. (2022). *Administración II* (Luis Benitez Zetina ed.). México: Klik soliciones educativas.
- Aguilar, S., Ocampo, L., Guillén, L., Tussie, D., & López, N. (2020). *De emprendedor a empresario*. Patria Educación.
- Argandoña, G. (26 de 09 de 2024). Entrevista al gerente de producción. (E. Bazán, Entrevistador)
- Arroyo Tobar, R. (2020). *Management 5.0. Felicidad organizacional y el auge de la empresa social*. Ecoe Ediciones.
- Bagas, B. (2023). *Consejos de productividad - Le ayudamos a ser más productivo y eficiente en el trabajo y en la vida*. Bagas Bantara.
- Barragán Martín, A., Tortosa Martínez, B., Pérez Fuentes, M., Molero Jurado, M., Simón Márquez, M., & Martínez, Á. (2021). *Perspectivas y Análisis de la Salud para la mejora del bienestar*. España: Dykinson, S.L.
- Brinceño de Gómez, M., & Colina Arenas, B. (2021). *Capacidades de gestión de la calidad de servicio desde la perspectiva del gestor y actor organizacional en pymes del estado trujillo*. Programa de gestión de investigación y desarrollo.
- Cabezas Ramírez, T. V., Huaranga Casallo, H. V., Ninalaya Casallo, M., & Sánchez, A. (2023). *La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*. Centro de investigación y desarrollo Ecuador (CIDE).
- De Diego Morillo, A. (2022). *Seguridad y prevención de riesgos en el almacén, segunda edición*. España: Paraninfo, S.A.
- Encinas Orozco, F. C. (2022). *Empresas familiares: una mirada a su funcionamiento*. Fontamara S. A. de C. V.
- Equipo Editorial. (2020). *Estructura y diseño organizativo*. Elearning S.L.
- Espinoza, C., Orozco, V., Castañeda Gonzales, J., Fernández Otoya, Aguilar, A., & Sotomayor, G. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Empresa Pesquera de Paita - Piura, 2023*. Chiclayo, Perú: Universidad Tecnológica del Perú.

- Estrada, G. (2023). *Cultivando Líderes*. Gonzalo Estrada.
- Fouad, S. (2024). *Análisis de mercado: Dominar el análisis de mercado, estrategias para el éxito en un mundo dinámico*. Mil millones de conocimientos.
- Fouad, S. (2024). *Dominar la productividad, las estrategias para la eficiencia, el crecimiento y el éxito*. Mil millones de conocimientos.
- Gallegos Arana, J. (2021). *Manejo de Equipos de Trabajo*. Universidad del Valle de México.
- García Segura, V. (2023). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. COMT0112. Bookwire.
- González Ruiz, A., Mateo Floría, P., & González Maestre, D. (2019). *Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales; segunda edición*. España: Fundación Confemetal.
- Guillermo, J. (2020). *Gestión de las organizaciones Nuevos enfoques y aplicaciones*. Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Haro García, J. M. (2024). *Una introducción a los Recursos Humanos en la era digital: fundamentos y perspectivas tecnológicas*. España: Universidad Miguel Hernández.
- Leitao, J., Pereira, D., & Goncalvez, A. (2019). Calidad de vida laboral y desempeño organizacional: sentimientos de los trabajadores sobre su contribución o no a la productividad de la organización. *Universidade da Beira Interior*, 8.
- Mamani Catachura, M. A. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la dirección regional de la producción Moquegua, Ilo 2023*. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Martínez Ruano, A. (2024). *Creación de un plan de Seguridad Ocupacional enfocada a los centros educativos en Monterrey, N.L.* Dialéctica.
- Morales Ramos, K., Gavilanes Camanza, E., Vacacela Pineda, J., & Lara Haro, D. (2023). *Gestión Económica Empresarial: Estrategias para Optimizar Resultados Financieros*. Investigativa latinoamericana.
- Morales, M. (2020). *Recursos humanos en el alojamiento*. Paraninfo, S.A.
- Mosquera, A., Jaramillo Quinceno, A., Mosquera Abadía, H., Medina Vásquez, J., & Valderrutén, A. (2024). *Modelo de un sistema de gestión de calidad para organizaciones intensivas en conocimiento*. Universidad del valle.

- Olaz, A., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC Editorial.
- Olaz, A., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. España: ESIC EDITORIAL.
- Palomino Salcedo, K., Zevallos Aquije, A., & Maravi Cardenas, A. (2023). *Gestión de la cadena de suministros. Enfoques y perspectivas modernas*. Religación press.
- Pavía Sánchez, I. (2021). *Comunicación en las relaciones profesionales*.ADGG0408. España: IC EDITORIAL.
- Pereyra, L. E. (2022). *Capacitación en administración I*. Klik.
- Polo Vargas , J., Gómez Franco, L., Muñoz Álvis, A., & Millan De Largeo , A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo; Miradas actuales*. Universidad del norte.
- Reyes , G., & Sanabria, M. (2024). *La estrategia organizacional; Aproximaciones a la teoría y la práctica de este campo*. Universidad Colegio Mayor.
- Rodnie, C., & Galleani, G. (2023). *Coaching para competencias laborales; Gestión en talento humano*. Ediciones Olejnik.
- Rodrigo Agulló, J. (2022). *Seguridad y prevención de riesgos en el almacén UF0928*. Paraninfo, S.A.
- Rodríguez Martínez , A. (2019). *Consejos de millonarios; El lidergo ideal*. Arturo Rodriguez Martínez.
- Romero, M. (2021). *Happy Employee Experience; Cómo hacer empleados felices y conseguir resultados extraordinarios*. Empresa activa.
- Salazar , J., & Valdez, A. (2023). *El trabajo significativo Una perspectiva desde la psicología positiva en el contexto de pospandemia por la covid-19*. Universidad de Guadalajara.
- Salustiano, M. (2021). *Nuevo modelo conceptual de transferencia del conocimiento*. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Sánchez Delgado, M. (2021). *Temas de Administración*. México: Patria educación.
- Sandua, D. (2023). *Mindfulness Y Su Eficacia En La Reducción del Estrés*. Amazon Digital Services LLC.

- Sina, L. (2024). *¿Qué es la Filosofía?* Alemania: Epubli.
- Singh, R. (2024). *Cómo Pasar el Tiempo de Manera Productiva: Una Guía Práctica para Mejorar tu Eficiencia y Satisfacción*. Rana books.
- Tarziján, J. (2023). *Fundamentos de la estrategia empresarial 6ta Edición*. Ediciones UC.
- Torrents, J. (2023). *Eficacia Empresarial*. Upcommons.
- Urbina, A. (2023). *El deber de emprender*. Letrame grupo editorial.
- Villanueva, F. (2020). *Formación en la Empresa*. Elearning, S.L.
- Zambrano Garcia, L. (2022). *La influencia del clima laboral en la rotación del personal de una empresa empaedora y exportadora de camarón del norte de Guayaquil*. Universidad Católica De Santiago de Guayaquil.

## Apéndices

## Apéndice 1.

## Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
"Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024"	¿De qué manera el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena?	Establecer de qué manera el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena	El clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO de la comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.	Clima Laboral	Análisis situacional	Satisfacción laboral. Cultura organizacional.	<b>Enfoque</b> Cualitativo Cuantitativo  <b>Alcance</b> Descriptivo Exploratorio Correlacional  <b>Método</b> Deductivo Analítico  <b>Población</b> Trabajadores y clientes del laboratorio de larvas GABSO  <b>Intrumentos de investigación</b> Entrevistas Encuestas
					Ambiente laboral	Seguridad laboral. Carga de trabajo	
					Estrategias organizacionales	Capacitación continua. Incentivos laborales	
	<b>Sistematización del problema</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>				
	¿Cómo el clima laboral incide en la situación actual de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena?	Diagnosticar la situación actual del clima laboral del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.	La situación actual incide en el clima laboral de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024.	PRODUCTIVIDAD	Relaciones interpersonales	Comunicación efectiva. Trabajo en equipo. Compromiso con la organización.	
	¿Cuales son los elementos del clima laboral que inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas, GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena?	Identificar los elementos del clima laboral que inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas, GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.	Los elementos del clima laboral inciden en la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.		Operativa	Capacidad de gestión. Manejo de equipos.	
	¿Cuáles son las estrategias para mejorar la productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas, GABSO, comuna de Jambelí, provincia de Santa Elena?	Proponer estrategias para que mejore el clima laboral y se fortalezca la productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas, LABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.	La implementación de estrategias mejora la productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas, GABSO, comuna Jambelí.		Eficiencia	Uso adecuado de recursos. Calidad del trabajo realizado.	

**Apéndice 2.***Guía de entrevista*

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



**Entrevista dirigida a los directivos del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.**

**Tema:** Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena

**Objetivo de la Entrevista:** Recopilar información necesaria acerca del clima laboral y productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.

**Nombres y apellidos:**

---

**Edad:** \_\_\_\_ **Años:** \_\_\_\_ **Género:** \_\_\_\_

**Instrucciones:** Lea detenidamente las siguientes preguntas y conteste según su criterio. Muchas gracias por su colaboración.

**Variable: Clima Laboral**

1. ¿Qué factores considera que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores y cómo los gestiona?

---



---

2. ¿Qué medidas y protocolos de seguridad tienen implementados y cómo asegura su cumplimiento?

---



- 
3. ¿Cómo evalúa y distribuye la carga de trabajo entre el personal para mantener la eficiencia?
- 
- 

4. ¿La empresa ofrece capacitaciones y algún tipo de incentivo laboral a sus trabajadores? De ser así, ¿qué tipos de incentivos y con qué frecuencia los proporciona?
- 
- 

**Variable: Productividad**

5. ¿Qué estrategias utiliza para mantener una comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos?
- 
- 

6. ¿Cómo promueve y fortalece el trabajo en equipo en el laboratorio?
- 
- 

7. ¿Qué acciones implementa para fomentar el compromiso de los trabajadores con la organización?
- 
- 

8. ¿Cómo evalúa la capacidad de gestión y el manejo eficiente de equipos en el laboratorio?
- 
- 

9. ¿Considera usted que la implementación de estrategia de capacitación incrementaría la motivación de los trabajadores?

### Apéndice 3.

Cuestionario de encuestas a trabajadores



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



**Tema:** *Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.*

**Objetivo:** *Recopilar información necesaria acerca del clima laboral y productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.*

<b>ENCUESTAS DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO DE LARVAS GABSO</b>					
<b>ESCALA LIKERT</b>					
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
1	2	3	4	5	
<b>Nota:</b> Para responder las preguntas, debe guiarse en base a la escala de Likert					
Edad: _____		Cargo: _____			
Sexo:	Masculino _____	Femenino _____	Fecha: _____		
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>					
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera usted que la implementación de estrategias mejorará la satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores?					
2. ¿Considera usted que existe un buen ambiente laboral en el laboratorio de larvas GABSO?					

<b>SEGURIDAD LABORAL</b>					
3. ¿Considera usted que las instalaciones del laboratorio son seguras para el trabajo?					
4. ¿Considera usted que la distribución de la carga del trabajo es equitativa?					
5. ¿Considera usted que se cumplen las normas de seguridad en el laboratorio?					
<b>INCENTIVOS LABORALES</b>					
6. ¿Considera usted que los incentivos laborales motivan el desempeño del personal?					
7. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus trabajadores?					
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>					
8. ¿Considera usted que existe una comunicación efectiva en el laboratorio?					
9. ¿Cree usted que el trabajo en equipo es promovido adecuadamente?					
10. ¿Considera usted que existe compromiso del personal con la organización?					
<b>CAPACIDAD DE GESTIÓN</b>					
11. ¿Considera usted que la gestión administrativa es eficiente?					
12. ¿Considera usted que el personal está capacitado para el manejo de equipos?					
<b>EFICIENCIA</b>					
13. ¿Considera usted que los recursos del laboratorio se utilizan eficientemente?					
14. ¿Considera usted que la calidad del trabajo realizado cumple con los estándares de la organización?					
15. ¿Considera usted que los procesos productivos son eficientes?					

#### Apéndice 4.

*Cuestionario de encuesta a clientes*



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



**Tema:** *Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.*

**Objetivo:** *Recopilar información necesaria acerca del clima laboral y productividad de los trabajadores del laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena.*

<b>ENCUESTAS DIRIGIDA A LOS CLIENTES DEL LABORATORIO DE LARVAS GABSO</b>					
<b>ESCALA LIKERT</b>					
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
1	2	3	4	5	
<b>Nota:</b> Para responder las preguntas, debe guiarse en base a la escala de Likert. Marcar con un x.					
Edad: _____			Cargo: _____		
Sexo:	Masculino	_____	Femenino	_____	Fecha: _____
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>					
		1	2	3	4
1. ¿Considera usted que el personal del laboratorio GABSO demuestra satisfacción al realizar su trabajo?					

2. ¿Considera usted que el ambiente del laboratorio GABSO es profesional y adecuado cuando realiza su visita?					
<b>SEGURIDAD LABORAL</b>					
3. ¿Considera usted que las instalaciones del laboratorio GABSO son seguras y apropiadas para la producción de larvas?					
4. ¿Considera usted que el laboratorio cumple con los tiempos de entrega acordados?					
5. ¿Considera usted que el laboratorio cumple con las normas de bioseguridad y calidad requeridas?					
<b>INCENTIVOS LABORALES</b>					
6. ¿Considera usted que el personal demuestra motivación al atender sus requerimientos?					
7. ¿Considera usted que el personal demuestra conocimiento y profesionalismo en su área?					
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>					
8. ¿Considera usted que la comunicación en el laboratorio es efectiva y oportuna?					
9. ¿Considera usted que el personal trabaja coordinadamente para resolver sus solicitudes?					
<b>CAPACIDAD DE GESTIÓN</b>					
10. ¿Considera usted que los procesos administrativos (facturación, pagos, pedidos) son eficientes?					
11. ¿Considera usted que el personal demuestra competencia técnica en el manejo de las larvas?					
<b>EFICIENCIA</b>					
12. ¿Considera usted que el laboratorio hace un uso eficiente de sus recursos que se refleja en la calidad del producto?					

13. ¿Considera usted que la calidad de las larvas cumple con los estándares requeridos?					
14. ¿Considera usted que los procesos de producción y entrega son eficientes?					
15. ¿Considera usted que el clima laboral en el laboratorio GABSO promueve la confianza y el apoyo entre el personal?					

## Apéndice 5.

### Cronograma de actividades



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

MODALIDAD DE TITULACIÓN: TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

		PERÍODO ACADÉMICO 2024-2																		
		2023																		
		AGOSTO			SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
No.	Actividades planificadas																			
	Presentación de Anteproyecto																			
	Designación de tutores y especialistas																			
	Aprobación de temas																			
1	<i>Desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular:</i>																			
2	Introducción																			
3	Capítulo I Marco Referencial																			
4	Capítulo II Metodología																			
5	Capítulo III Resultados y Discusión																			
6	Conclusiones, Recomendaciones y Resumen																			
7	Certificado Antiplagio																			
8	Entrega de informe por parte de los tutores																			
9	Entrega de archivo digital del TIC a profesor guía																			
10	Entrega de trabajos de titulación a los especialistas																			
11	Revisión y calificación de los trabajos																			
12	Informe de los especialistas (calificación en rúbrica)																			
13	Entrega de archivo digital del Trabajo final a la profesora guía																			
14	Sustentación de los Trabajos de Integración Curricular																			
15	Aplicación recuperación y publicación de resultados																			
16	Informe final UIC 2024-2																			

**Apéndice 6.***Carta aval*

La Libertad, 8 de Noviembre de 2024

Lcdo.

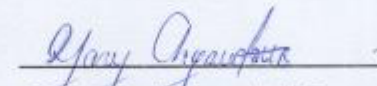
José Xavier Tomalá Uribe, Msc

DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

Reciba cordiales Saludos de parte de la empresa **GABSO EXPORT SHRIMP** deseándole éxitos en sus labores diarias en favor de comunidad universitaria.

Sr. **Gary Camilo Argandoña Barros** gerente de la empresa **GABSO EXPORT SHRIMP**, extiende su **AUTORIZACIÓN** ante la solicitud del estudiante **BAZÁN ALVAREZ ELIZABETH ESTEFANIA** con cédula de identidad **092708775-9**, para desarrollar el trabajo de Integración Curricular con el tema **"CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL LABORATORIO DE LARVAS GABSO, COMUNA JAMBELÍ, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2024"**

Atentamente

  
Sr. Gary Camilo Argandoña Barros

Gerente

GABSO EXPORT SHRIMP





## Apéndice 7.

### Certificado de validación de los instrumentos



#### Facultad de Ciencias Administrativas Administración de Empresas

#### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

#### A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado: "Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024", planteado por el estudiante Elizabeth Estefania Bazán Alvarez doy por validado los siguientes formatos presentados:

1. Cuestionarios para las Encuestas
2. Guía de Entrevista

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

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

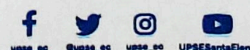
La Libertad, 29 octubre de 2024

**Ing. Sabina Villón Perero, MSc.**

Docente de la Carrera de Administración de Empresa


*UPSE, crece sin límites*

Dirección: Campus matriz, La Libertad - prov. Santa Elena - Ecuador  
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781732 ext 131  
[www.upse.edu.ec](http://www.upse.edu.ec)



## Apéndice 8.

### Fichas de informe de opinión de expertos



**Facultad de Ciencias Administrativas**  
**Administración de Empresas**

---

**FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS**

**1. DATOS GENERALES:**

**Título de la investigación:** "Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambeli, provincia de Santa Elena, 2024"

**Autor del instrumento:** Bazán Alvarez Elizabeth Estefanía

**Nombre del instrumento:** Guía de entrevista

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN)**

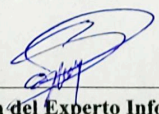
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.					✓
8. COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓

**2. 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, 29 octubre de 2024



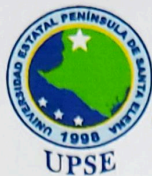

---

**Firma del Experto Informante**  
**Ing Sabina Villón Perero, MSc.**

**Dirección:** Campus matriz, La Libertad - prov. Santa Elena - Ecuador  
**Código Postal:** 240204 - **Teléfono:** (04) 781732 ext 131  
**www.upse.edu.ec**







Facultad de Ciencias Administrativas  
Administración de Empresas

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

**Título de la investigación:** "Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024"

**Autor del instrumento:** Bazán Alvarez Elizabeth Estefanía

**Nombre del instrumento:** Cuestionario (Encuesta)

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.					✓
8. COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

2. 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, 29 octubre de 2024

Firma del Experto Informante  
Ing Sabina Villón Perero, MSc.



Facultad de Ciencias Administrativas  
Administración de Empresas

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

**Título de la investigación:** "Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de larvas GABSO, comuna Jambelí, provincia de Santa Elena, 2024"

**Autor del instrumento:** Bazán Alvarez Elizabeth Estefanía

**Nombre del instrumento:** Cuestionario (Encuesta)

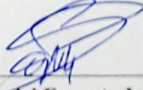
ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.				✓	
8. COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

2. 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, 29 octubre de 2024

  
Firma del Experto Informante  
Ing Sabina Villón Perero, MSc.



**Apéndice 9.**

*Evidencia base de datos en SPSS*

Variable: 17 of 17 Variables

	SEXO	EDAD	SALARIO	ANOS DE TRABAJO	POSICION	CATEGORIA	NORMAS	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR
1	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	1	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	1	4	3	4	4	3	1	2	3	4	5	2	1	1	4
5	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
7	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	2	5	3	3	5	3	3	5	3	2	5	5	3	5	5	3
10	3	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	5	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
16	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3
18	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3
19	1	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	1	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	1	2	5	2	3	2	2	4	2	3	2	5	5	3	4	4	3
22	2	2	1	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4
23	3	2	1	2	4	3	3	5	2	3	2	4	4	4	3	4	4
24	2	2	4	1	4	1	3	5	3	4	3	2	3	2	3	4	4

**Nota.** Base de dato de la encuesta realizada a los trabajadores

Variable: 17 of 17 Variables

	SEXO	EDAD	SALARIO	ANOS DE TRABAJO	POSICION	CATEGORIA	NORMAS	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR
1	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	1	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4	5	5	5	3	3	2	2	3	3	5	5	5
4	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
5	4	1	2	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3
6	4	1	4	3	3	1	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
7	3	1	5	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8	4	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
9	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
10	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
11	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	1	1	1	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2
17	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

**Nota.** Base de datos de la encuesta realizadas a los clientes

## Apéndice 10.

### Certificado de Antiplagio en porcentaje



## Apéndice 11.

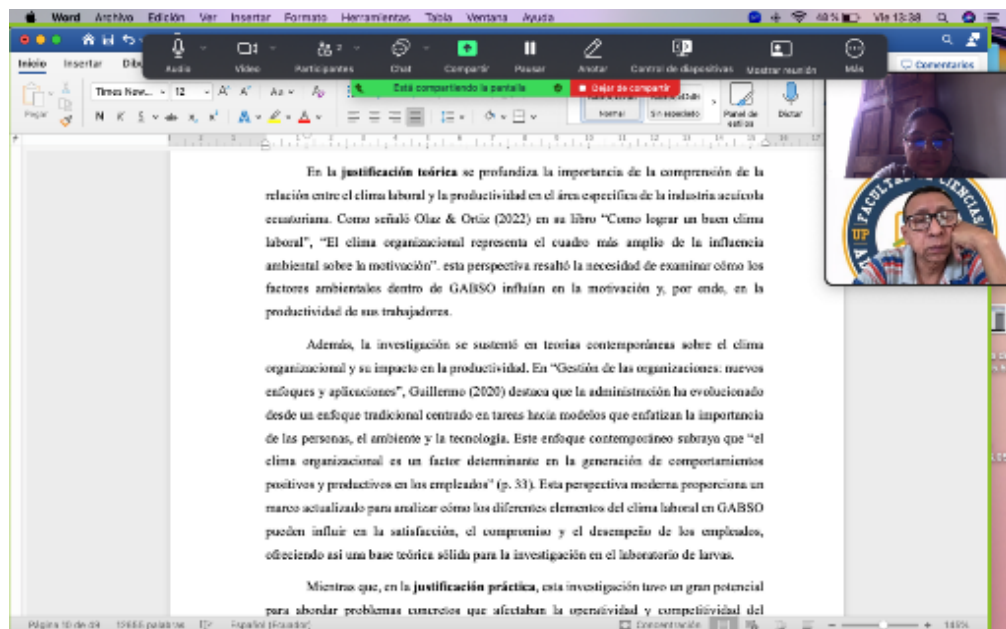
### Evidencia de tutorías



**Nota.** Revisión del trabajo de investigación junto al tutor



**Nota.** Revisión del trabajo de investigación junto al tutor



**Nota.** Revisión del trabajo de investigación mediante la plataforma zoom



**Apéndice 12.**

*Evidencia de la entrevista a los Directivos del laboratorio de larvas GABSO*

**Apéndice 13.**

*Evidencias de las encuestas realizadas a los trabajadores*

