



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

TEMA:

CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL LABORATORIO DE LARVAS

WICLAB DE LA COMUNA MONTEVERDE, PARROQUIA COLONCHE

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

AUTOR:

Glenda Anabell Suárez Suárez

LA LIBERTAD - ECUADOR

FEBRERO – 2022



**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL LABORATORIO DE  
LARVAS WICLAB DE LA COMUNA MONTEVERDE, PARROQUIA  
COLONCHE**

**AUTOR:**

**Suárez Suárez Glenda Anabell**

**TUTOR:**

**Econ. Tigreiro Félix, MSc.**

**Resumen**

Los trabajadores del laboratorio de larvas de camarón WICLAB de la comuna Monteverde presentan inconformidad por las limitaciones que acogen los altos mandos respecto a la igualdad de oportunidades entre el personal operativo, a su vez, existe insatisfacción por el incumplimiento de pagos de incentivos en tiempo acordado, los cuales afectan al clima laboral y por ende una baja productividad en los operarios. Por ello se realizó este estudio con el propósito de analizar el clima laboral, haciendo uso de técnicas de investigación que revele la productividad en los trabajadores, correspondiente a un estudio exploratorio-descriptivo con enfoque cualitativo, la población fue de 12 entre directivos y operarios, con una muestra de 9 de ellos, se empleó un registro de observación a los operarios, estos datos recolectados fueron de manera grupal y participativa lo cual permitió analizar el clima laboral, mientras que la entrevista realizada al gerente se pudo analizar la variable productividad. Los resultados indican que el clima laboral es áspero, por su parte se presentan problemas en el área administrativa y gerencial lo que impide mantener un clima laboral saludable donde se refleje mayor productividad en los operarios.

**Palabras claves:** Clima laboral, trabajadores, productividad y laboratorio



**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL LABORATORIO DE  
LARVAS WICLAB DE LA COMUNA MONTEVERDE, PARROQUIA  
COLONCHE**

**AUTOR:**

**Suárez Suárez Glenda Anabell**

**TUTOR:**

**Econ. Tigrero Félix, MSc.**

**Abstract**

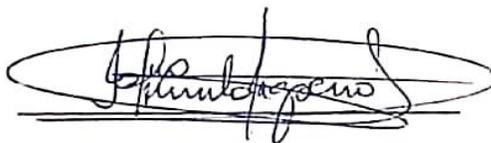
The workers of the WICLAB shrimp larvae laboratory of the Monteverde commune present dissatisfaction due to the limitations that the senior managers accept regarding equal opportunities among the operational personnel, in turn, there is dissatisfaction due to the non-fulfillment of incentive payments in the agreed time, which affect the work environment and therefore low productivity in operators. For this reason, this study was carried out with the purpose of analyzing the work environment, making use of research techniques that reveal the productivity of workers, corresponding to an exploratory-descriptive study with a qualitative approach, the population was 12 between managers and workers, with a sample of 9 of them, a record of observation of the workers was used, these data were collected in a group and participatory manner, which allowed us to analyze the work environment, while the interview with the manager could analyze the productivity variable. The results indicate that the work environment is harsh, on the other hand, there are problems in the administrative and managerial area, which prevents maintaining a healthy work environment where greater productivity is reflected in the operators.

**Keywords:** Work climate, workers, productivity and laboratory.

### **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, "CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL LABORATORIO DE LARVAS WICLAB DE LA COMUNA MONTEVERDE, PARROQUIA COLONCHE", elaborado por la Srta. Glenda Suárez, egresada de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnica su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

**Atentamente**

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'Félix Tigrero'.

**Econ. Félix Tigrero, MSc.**

**PROFESOR TUTOR**

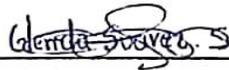
### **DEDICATORIA DE RESPONSABILIDAD**

El presente Trabajo de Titulación con el Título de “**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL LABORATORIO DE LARVAS WICLAB DE LA COMUNA MONTEVERDE, PARROQUIA COLONCHE**”, elaborado por **Suárez Glenda**, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa.

#### **Transferencia de derechos autorales.**

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Administración de Empresas** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

**Atentamente,**



**SUÁREZ SUÁREZ GLENDA ANABELL**

**C.C No.: 240001188-4**

## **AGRADECIMIENTOS**

Un merecido agradecimiento a los docentes que fueron parte de mi proceso de aprendizaje y para aquellos que independientemente de las cátedras que transmitían fueron mi motivación para continuar en mi carrera profesional hasta conseguir tan anhelada meta.

A mis padres, estoy eternamente agradecida con ellos porque se han esforzado para brindarme un mejor futuro y a la vez por haber confiado en mí, siendo ellos mi pilar fundamental para dar lo mejor en todas mis actividades académicas.

A mi tutor el Econ. Félix Tigero, quien ha sido un asesor comprometido con el desarrollo de mi investigación, siempre presto a ayudar en todo el proceso e impartiendo sus conocimientos que fueron de gran aporte para la culminación del mismo.

Al laboratorio de larvas WICLAB, que me abrió sus puertas para hacer posible el desarrollo del presente estudio, su Gerente General Williams Gonzabay, quien muy gentilmente ha estado presto a brindarme toda la información requerida durante todo el periodo de estudio.

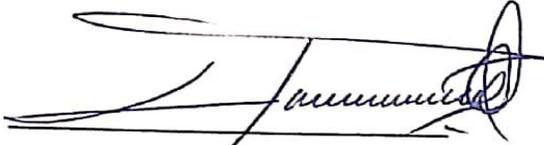
*Glenda Anabell Suárez Suárez*

## **DEDICATORIA**

El trabajo de investigación está dedicado a mis padres por darme el apoyo incondicional para seguir cumpliendo con mis metas y ser el motivo principal para esforzarme en cada actividad que realice y sobre todo a Dios por darme inteligencia y capacidad para llegar a esta etapa profesional, gracias a él tengo el privilegio de haber culminado mi proyecto de investigación. También dedico este estudio a mi hermana quien ha sido mi guía y ejemplo para no rendirme en ninguno de mis propósitos.

*Glenda Anabell Suárez Suárez*

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

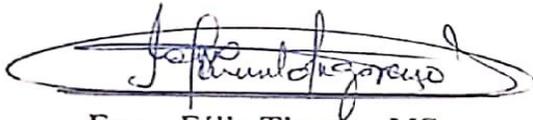


Lcdo. José X. Tomalá Uribe, Mgs.  
DIRECTOR DE LA CARRERA  
ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS



---

Econ. David Batallas, MSc.  
PROFESOR ESPECIALISTA



Econ. Félix Tigrero, MSc.  
PROFESOR TUTOR



---

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

## ÍNDICE

Resumen .....	ii
Abstract.....	ii
Introducción .....	10
Desarrollo .....	12
Conclusiones y recomendaciones.....	28
Bibliografía .....	29
Anexos .....	31

## INTRODUCCIÓN

Alrededor del mundo se ha evidenciado empresas que manejan la gestión del capital humano como un factor secundario dejando de lado el bienestar de cada trabajador, lo cual impide ejercer sus funciones eficazmente, entonces la productividad alcanzada no es suficiente para generar ventajas competitivas en el mercado y por lo tanto puede generar conflictos tanto internos como externos.

El clima laboral es uno de los factores que ayuda a conseguir el crecimiento continuo en las empresas de cualquier tamaño y tipo de actividad, por tal razón, es indispensable que los miembros de una organización estén dentro de un ambiente agradable en el que se sientan satisfecho, con esto se consigue que los trabajadores sean más productivos inclusive tienen la predisposición de atender de la mejor manera posible a sus clientes lo que permite a los altos mandos tener la certeza de lograr buenos resultados.

En este contexto, los trabajadores del laboratorio de larvas de camarón WICLAB ubicada en la comuna Monteverde se sienten insatisfechos, debido a que los directivos no otorgan igualdad de oportunidades, lo que impacta de forma negativa al clima laboral, el departamento de gerencia no involucra en su totalidad a los empleados en los procesos de toma de decisiones, que de una u otra forma servirán como aporte en el desarrollo integral, así mismo el cumplimiento de bonos que brinda la empresa

no se les da en el tiempo oportuno lo que genera insatisfacción afectando la productividad de los trabajadores específicamente en el área operativa.

Por ello se ha formulado el problema mediante la siguiente pregunta: ¿Contar con un buen clima laboral ayudará a los trabajadores a ser más productivos? En vista de aquello, se realiza este estudio con el propósito de analizar el clima laboral haciendo uso de técnicas de investigación que revele la productividad en los trabajadores de este establecimiento. En tal sentido, si el laboratorio tuviese un clima laboral agradable esto contribuirá a mejorar la productividad de la empresa logrando el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y operacionales.

En efecto, es inevitable conocer dicho entorno ya que es uno de aspectos relevante para el funcionamiento efectivo de la organización, considerando que el capital humano es identificado como el pilar fundamental dónde las relaciones entre los miembros, debe ser buena y las perspectivas de cada trabajador sean positivas para que exista un buen ambiente laboral en el que conduzca a una mejor productividad.

## DESARROLLO

Las empresas se enfrentan a diferentes problemáticas por lo que obliga a los gerentes y administradores a buscar y aplicar las mejores estrategias para no ser afectadas, por lo tanto, la gestión del talento humano se vuelve primordial para que los trabajadores puedan ejecutar todas sus actividades de forma óptima, asimismo el buen trato, tanto entre compañeros y directivos permitirá una mayor productividad logrando el crecimiento de la empresa. En relación a esto, diversos autores han realizado investigaciones acerca del clima laboral y productividad, los cuales se obtienen resultados diferentes en cada empresa deduciendo las relaciones que existen entre estos dos componentes.

Gago et al. (2017), publicó en la revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica un artículo titulado, "*Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú*". El propósito de esta investigación fue determinar el vínculo que tiene el clima laboral con sus trabajadores del hospital, que en este caso fueron las enfermeras y el síndrome de burnout en las mismas. Este síndrome se conoce como el estrés laboral el cual impide al trabajador tener alta autoestima y fuerzas para realizar sus tareas. En este estudio se consideraron 97 enfermeras de las cuáles sirvieron para determinar las relaciones entre las variables de investigación, entre la muestra de estudio se evaluaron las siguientes áreas de trabajo: medicina interna, traumatología, cirugía, emergencia y unidad de cuidados intensivos (UCI). En sus resultados en general se evidenció que el clima laboral y en lo que

corresponde a la dimensión de realización personal del Burnout, tienen correlación positiva, por lo tanto, la percepción del clima laboral aumenta el desempeño en cada individuo, cabe mencionar que en el área de UCI si repercute este fenómeno debido a que en esta área de trabajo existen mayor demanda de pacientes, por los cuales tienen que atender de manera inmediata, la mayoría de veces las enfermeras tienen sentimientos contradictorios al entorno laboral lo que afecta considerablemente a desarrollar burnout, a diferencia de las otras áreas de trabajo, mantener un buen clima laboral en UCI se vuelve complejo.

En la Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente, Aragón González (2020) escribió un artículo con el título *“El clima laboral en la empresa constructora CARMOR, del municipio y departamento de Jalapa”* Recibido por el Centro Universitario de Sur Oriente, Universidad de San Carlos de Guatemala. Este estudio se llevó a cabo con el objetivo de analizar los factores que afectan el clima laboral de esta empresa. El tipo de investigación es descriptivo donde se incluyó los indicadores como: satisfacción laboral, liderazgo, motivación y comunicación. Para llegar a estos resultados se aplicaron cuestionarios a 122 empleados por lo que se determinó que los colaboradores no se sienten motivados con sus labores, el cual baja la productividad en este establecimiento, considera además que los incentivos, jornadas laborales y situación salarial están afectando al desarrollo, recalando que se presentan problemas por parte de la empresa porque se han descuidado de ciertas medidas que son de suma importancia para mantener activos a sus colaboradores. Por otro lado, inclina a la

implementación de estrategias de mejoras ante los problemas encontrados en dicho estudio.

Sánchez Morales (2019) en su tesis titulada, "*Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier – Tarapoto*". Tesis de maestría en administración de negocios MBA, Perú. El principal propósito de esta investigación fue para determinar la relación que existía entre estas dos variables, el clima laboral y productividad, anexando como objetivo específico, identificar el nivel del clima laboral y productividad. Con esto se plantearon dos hipótesis. Primero, el clima laboral es buena y segundo, la productividad es alta. Este estudio es identificado como una investigación correlacional lo cual permitió medir las dos variables, revelando que el 76% del clima laboral tiene relación con la segunda variable productividad. Se concluyó que el clima laboral es regular, esto se debe a que no existe mayor comunicación con los miembros de la organización, no existe trabajo en equipo, las tareas que se les asignan no se cumplen en su totalidad, finalmente el nivel de productividad también es regular, puesto que los trabajadores no se sienten motivados en su lugar de trabajo y la rotación del personal es alta por lo que les impide cumplir los objetivos grupales.

En el marco nacional, Velasco (2016) planteó en su tesis "*Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa 'Concreteiras Granizo'*". El motivo principal de este estudio se direccionó a determinar aquellos factores que posiblemente inciden de forma negativa ante la percepción que tiene el individuo en la calidad de trabajo, se considera la toma de decisiones para

obtener un buen clima laboral y que esto repercute a las políticas, procesos o normas en las que los empleados estén involucrados a actividades que les ayuden a sentirse motivados y por ende tener satisfacción en su entorno laboral. Se obtuvo una población de 20 trabajadores de las cuales también se identificó como muestra, puesto que la empresa es pequeña y fue necesario realizar la evaluación a todos los trabajadores, se aplicó una encuesta a los empleados y una entrevista a la dirección general del establecimiento, se concluyó que el clima laboral no es el adecuado, pese a que los gerentes recompensan a los trabajadores para que se sientan motivados, no alcanza el mayor nivel, se destaca que no existe comunicación entre los compañeros y se presentan malas relaciones en los mismos, además de la seguridad y las condiciones ambientales trae consigo a que los empleados no desarrollen sus actividades correctamente, siendo la productividad un indicador clave para tener una mejor rentabilidad.

Alejandro Cruz (2019) presentó a la Universidad Estatal Península de Santa Elena su tesis de grado *“Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena”*. En este estudio investigativo se analizó el clima laboral y la incidencia en el desempeño de sus trabajadores, se utilizó entrevistas que fueron encaminadas a los jefes y encuestas a los empleados de la institución, este tipo de investigación fue correlacional que permitió analizar las dos variables de estudio, se consideró la importancia de impulsar planes y programas que lleven al mejoramiento

continuo, de tal manera que existan incentivos y capacitaciones, porque conllevará al fortalecimiento en el desempeño de todos los trabajadores como también al desarrollo personal como organizacional. Finalmente, se establecieron elementos de riesgos que dificultan a la productividad de sus colaboradores entre ellos están: fortalecer los conocimientos, destrezas y habilidades, reconociendo lo esencial que es contar con estos factores en las cuales conducen a una excelente labor.

Si bien es cierto, el ambiente interno de la empresa integra percepciones, así como objetivos del individuo, estos hacen posible definir el desempeño y atributos de la organización. El clima laboral es la percepción que tienen los trabajadores con la estructura de la empresa y las diversas interacciones psicosociales en el que desarrollan sus funciones y tareas (Gago et al., 2017). En consecuencia, este escenario se vuelve indispensable para una organización, debido a que el crecimiento va a depender del esfuerzo, motivación, trabajo en equipo y contar con un buen liderazgo, es decir, para llegar a grandes resultados es necesario la presencia del capital humano y que éste reciba un buen trato. El ambiente laboral se evidencia como una herramienta base para generar compromiso en cada actividad reflejando la satisfacción de los trabajadores en las tareas asignadas, de tal manera que creen valor a los procesos internos de la empresa. A pesar que en ocasiones los gerentes aplican y diseñan estrategias para mantener activos a los trabajadores y por ende crear un buen clima laboral, no siempre beneficia, porque no todos los colaboradores cumplen con las políticas y reglas de la empresa, lo que representa bajo rendimiento en las tareas asignadas (Cabrera, 2018).

En este sentido interviene el liderazgo como uno de los aspectos claves para obtener desempeño y satisfacción laboral. Un buen liderazgo se logra cuando hay una buena dinámica y cultura laboral, es decir, toman en cuenta la situación actual y buscan la manera de plantear soluciones que vayan acorde al perfil de la empresa (Robbins y Judge, 2017). De ello resulta necesario admitir que el comportamiento de los líderes deben estar alineados en torno a los empleados logrando buenas actitudes y creando vínculo afectivo, con el fin de que el trabajador tenga mayor confianza para realizar su trabajo.

En esta perspectiva, se menciona uno de los estilos de liderazgo que puede causar efectos negativos en el clima laboral, este es el liderazgo coercitivo o también llamado liderazgo dominante, es aquel líder que tiene presente el objetivo que desea alcanzar pero en muchas de las ocasiones no se preocupa por el bienestar de los trabajadores, tiene la capacidad de dirigir a su equipo de trabajo tomando decisiones de forma vertical lo que imposibilita al trabajadores tener iniciativa propia al momento de aportar con ideas (Goleman, 2013). Este tipo de liderazgo puede ser beneficioso para la empresa porque los trabajadores acatan las disposiciones que diariamente se les otorga, realizándolas con mayor cautela para que no exista ningún problema en su proceso. Los niveles superiores al no darle oportunidad a los trabajadores de expresar sus ideas, la moral puede caer y sentirse menos comprometidos con la empresa.

La conducta del ser humano va en relación al entorno o estímulos que percibe, este comportamiento puede ser involuntario o voluntario según los escenarios que se

efectúen. Por tal razón, la conducta posee dos dimensiones: externas e internas. Las externas hacen referencia al lugar dónde el trabajador desempeña sus labores y las internas son originadas directamente con las conductas personales (Reyes, 2018). Lo cual apunta hacia la satisfacción laboral ya que son actitudes que el empleado presenta conforme a la situación del trabajo, provocándoles un estado emocional (Sánchez Trujillo y Garcia Vargas, 2017). Por ello, se hace necesario destacar la igualdad de oportunidades en los miembros de una organización que estén dentro de un sistema social justo, basándose en deberes y derechos y adherirse al bienestar social sin ser excluidas las habilidades que puedan desempeñar alcanzando resultados favorables en cada equipo.

Solórzano y Navio (2016) desde su enfoque educativo plantea que:

La estructura organizacional forma parte del diagnóstico de la cultura, diseño de trabajo, comportamientos políticos y poder, es representado como un proceso de toma de decisiones grupales quienes ponen en consideración estrategias, haciendo que los líderes se dirijan hacia el interior y exterior de la organización. (p.23)

Para esto, la división de trabajo intercede en dicho proceso, ya que toman en consideración aspectos propios de cada trabajador lo cual hacen posible que los altos directivos asignen tareas para de una u otra forma, ofrecer un excelente producto o servicio que vayan acorde a la especialidad y atributos de cada trabajador. Sin dejar

atrás que la comunicación entre jefe y empleado ayuda a obtener un excelente clima laboral. (Lecca Flores et al, 2020) manifiesta que la comunicación es definida como la transmisión y comprensión en el que permite hacer que los mensajes e información fluyan de acuerdo a los requerimientos laborales. De esta forma los procedimientos a seguir en las diferentes tareas serán ejecutados eficientemente para alcanzar un mejor rendimiento laboral.

Ahora bien, un buen clima laboral probablemente genere alta productividad en los trabajadores, como sostiene Sánchez Morales, (2019) la productividad “es una medida para determinar la eficiencia de los esfuerzos realizados para llevar a cabo las actividades y procesos indispensables para el funcionamiento de la empresa”. En este sentido, se toma en consideración el desempeño hacia las tareas y actividades en el cual reflejan la calidad en los procesos determinando la eficacia y eficiencia.

Sin importar el tamaño y actividad de la empresa, su funcionamiento se presenta de acuerdo a las capacidades y aspectos que son consideradas importantes para el desarrollo. Entre ellos se encuentra el capital humano, ya que es el factor principal para la producción de bienes y/o servicios mediante la distribución de las fuerzas productivas, potencializando las diferencias de los individuos en el engranaje del sistema económico para su desarrollo (Sandoval Vásquez y Hernández Castro 2018). En efecto, el capital humano requiere de capacitación para enfrentarse a distintos escenarios empresariales involucrando su preparación, de modo que sean capaces de cumplir con sus obligaciones eficientemente, conduciendo hacia el logro de metas y

objetivos, más aún si se trabaja en equipo, puesto que se enfocan a alcanzar objetivos comunes siendo necesarias para cubrir responsabilidades mutuas con la finalidad de elevar el nivel de productividad.

Dentro de este marco, los incentivos y el reconocimiento laboral inducen a que los trabajadores se esfuercen en sus actividades con el fin de conseguir y obtener satisfacción personal, relacionándose al trabajo ejecutado o a la observancia de ciertas normas de conductas (Rodríguez Aliaga, 2017). Estos aspectos dependen de los altos directivos debido a que ellos son los encargados de que el trabajador se sienta feliz en su entorno laboral, por esto, se evidencia que un trabajador que refleja conductas positivas es porque se les está dando el trato que se merece.

El reconocimiento laboral es expresado mediante la felicitación o agradecimiento por haber realizado un favor o beneficio, el mismo que permite elevar la productividad en sus procesos internos (Rosero, 2020). Un trabajador que cuenta con excelentes beneficios, por lo general induce a que la productividad de la empresa sea buena, no precisamente el reconocimiento debe ser económico para motivarlos.

Por otra parte la flexibilidad de tiempo se destaca como una estrategia, en el cual permite a la empresa fomentar cambios internos reduciendo aspectos negativos que perjudiquen la productividad de los trabajadores (Vallejo Peña y Giachi, 2021). Este hecho induce al empleado a disponer de energías positivas y aumentar su productividad en las tareas asignadas generando resultados óptimos para la empresa.

Para desarrollar el trabajo de investigación se consideró libros, tesis, repositorios digitales y artículos que permitieron obtener información relevante acerca del clima laboral y productividad de esta manera se pudo fundamentar las variables y dimensiones. Siendo un estudio exploratorio – descriptivo que únicamente recopila datos del laboratorio de larvas WICLAB, con muestreo probabilístico por conglomerado haciendo una selección del área gerencial y área operativa, sobre dicho fenómeno se argumentaron componentes del ambiente interno de la empresa como también los factores que afectan la productividad en los trabajadores.

De este modo, se abordó el estudio con enfoque cualitativo en el que se establecen características, aspectos y factores que identifican el comportamiento de los mandos superiores y trabajadores en su ambiente laboral, en términos como el liderazgo, conducta laboral y estructura organizacional permitieron realizar un análisis de las condiciones internas de la empresa, lo que se hace necesario revelar, de qué manera impulsa a estos individuos a ser más productivos, sea por capacitación, trabajo en equipo, reconocimiento laboral y/o flexibilidad de horario.

Para este caso de estudio, la población estuvo constituida por todos los miembros que conforman el laboratorio, intervienen el área gerencial ejecutada por dos personas, así mismo el área administrativa manejada por dos individuos y el área operativa compuesta por ocho trabajadores, como resultado se obtiene un total de doce integrantes. Por su parte, se extrajo una muestra de nueve de ellos para la investigación correspondiente seleccionando un integrante del área gerencial y ocho del área operativa lo que ayudó a fundamentar con mayor exactitud el objetivo planteado.

Consecuentemente, las variables de estudio se clasifican en independiente y dependiente, en este aspecto, se identifica como variable independiente el clima laboral lo que permitió conocer como que es el vínculo entre las personas que trabajan en la empresa. Del mismo modo, se define como variable dependiente la productividad de los trabajadores del laboratorio, en vista de que el ambiente laboral sea bueno o malo su productividad va a estar en relación a las condiciones generadas por la empresa y por el estado de ánimo de compañeros de trabajo.

Para analizar el clima laboral se empleó la técnica de observación participante donde se involucró de manera directa con los ocho operarios del laboratorio por un lapso de dos meses, siendo ellos los que más intervienen en el sistema productivo, por lo tanto, tienen mayor participación en el entorno de trabajo. Mediante esto, se aplicó un registro de observación donde se detalló de manera grupal los comportamientos y conductas que reflejan los trabajadores ante los diferentes acontecimientos que se presentan en la empresa.

En medida de que en el estudio se presentan dos variables, se realizó una entrevista al gerente general del establecimiento para así extender la viabilidad de la investigación y conocer la situación actual, los cuales permitieron analizar la variable productividad, la misma que genera efectos en el clima laboral, esta recolección de información se llevó a cabo mediante un cuestionario, con preguntas estructuradas consiguiendo respuestas favorables para interpretar los datos cualitativos obtenidos desde la misma gerencia.

De acuerdo a los datos obtenidos mediante la ficha de observación enfocados a los operarios del laboratorio de larvas WICLAB, se consideraron siete criterios de investigación: relaciones entre jefes y trabajadores, ambiente de trabajo, comportamiento de los compañeros de trabajo, consideración de opiniones de los trabajadores, asignación de tareas según el área y comunicación entre jefe /trabajadores.

Al respecto, se evidencia un liderazgo dominante, en el que genera malestar en los operarios ya que en ocasiones el mayor interés de los altos mandos es que cumplan con las ordenes establecidas dejando aún lado el bienestar del equipo de trabajo lo cual genera aspectos negativos en el ambiente laboral bajando la productividad de los operarios. Aun así, los miembros de la organización muestran compromiso, apoyo y sentido de buen humor haciendo que el comportamiento entre compañeros de trabajo se vuelva espontáneo, cabe mencionar que ellos reflejan sus valores y principios ante los diferentes escenarios que se presentan en la empresa, siendo la amabilidad y cordialidad que los caracteriza como buenos trabajadores.

Los directivos realizan reuniones cada 2 semanas con los trabajadores para conocer las necesidades y saber en qué condiciones está la empresa, dentro de este conversatorio existen espacios para que el trabajador aporte con opiniones que beneficien a los jefes a tomar decisiones, sin embargo las opiniones más consideradas son las del biólogo, puesto que él es la persona encargada de cumplir todos los parámetros necesarios para que la producción de larvas sea un éxito, por tal razón los

directivos necesitan escuchar estas opiniones y sugerencias para encontrar soluciones ante posibles problemas en el área operativa.

La principal actividad de la empresa es la producción de larvas y esta acción la ejecutan los operarios, ellos cumplen con las tareas que se les asignan según su cargo, por ende, los trabajadores son más productivos porque sólo se enfocan en una actividad específica, logrando que los resultados sean favorables.

Uno de los factores importantes que direccionan a crear un clima laboral agradable, es la comunicación entre jefes y trabajadores, en el caso del laboratorio de larvas WICLAB, la comunicación es regular, si bien es cierto que los jefes transmiten información relacionados a las tareas y procesos que deben cumplir en su área de trabajo, logrando que el mensaje llegue de forma correcta para que los resultados en la producción sean los esperados, pero en lo que respecta a la comunicación del trabajador y jefe no es la apropiada, debido a que si se tiene algo que comunicar al jefe ellos transmiten esta información con un poco de recelo.

El progreso y desempeño de los trabajadores son mencionados por los directivos de manera pública, dentro de las reuniones realizadas en el laboratorio se comunica dicho acontecimiento, esto genera satisfacción en los operarios para que se sigan esforzando en sus actividades, teniendo la completa seguridad que serán recompensados en algún momento, lo cual resulta beneficioso para que los trabajadores sean más productivos, de tal manera, que no existan problemas en la cosecha de las

larvas en el tiempo planificado y que estas larvas estén en condiciones adecuadas para ser comercializadas.

Bajo esta medida, los directivos buscan superar a la competencia, ofreciendo un producto de calidad que beneficia y permite a la empresa a permanecer en el mercado, por lo tanto, los operarios trabajan con compromiso y mucho esfuerzo para conseguir buena cosecha cada 20 días, pese a las exigencias de los directivos, los operarios cumplen con estas disposiciones, teniendo en consideración el bono por producción que reciben por haber alcanzado excelentes resultados, caso contrario este no es recibido, como consecuencia, los trabajadores se inclinan a dar lo mejor para recibir este incentivo. Si bien es cierto, el incentivo monetario de los trabajadores es primordial para que sean eficientes en su área de trabajo, sin embargo, en muchas de las ocasiones no es cancelado en el tiempo pertinente.

De acuerdo con la entrevista realizada al gerente del laboratorio, hace mención que el capital humano con el que cuenta, es el adecuado para realizar las funciones y tareas, agregando que se siente a gusto con los resultados obtenidos de su unidad de trabajo debido a que los operarios cuentan con los recursos y herramientas para laborar eficaz y eficientemente en el proceso de producción, acotando que las capacitaciones que reciben son únicamente de los directivos, siendo el gerente quien tiene 20 años de experiencia en la producción de larvas de camarón, los operarios al tener lo necesario en su área de trabajo le resulta favorable cumplir las metas planteadas, influyendo de forma positiva en la productividad del laboratorio. A pesar de sentirse complacido con

el equipo de trabajo, existe inconformidad con aquellos clientes que no cancelan su factura a tiempo, lo que atrasa la producción y pagos acordados para los trabajadores causando inconformidad en los miembros de la organización y posiblemente puede impedir el movimiento comercial. Es necesario mencionar que al no poseer recursos monetarios puede causar malestar en los trabajadores, desinterés de realizar sus funciones, malas relaciones entre el jefe y trabajadores e incluso actitudes que reflejan un mal ambiente de trabajo.

Adicionalmente, el directivo indicó que en la actualidad la competencia no afecta al laboratorio debido a la gran demanda del producto, lo que han conseguido incrementar el número de clientes y al estar 6 años en el mercado han conseguido clientes fijos, estos son: Santa Priscila, Shrimp Conquest, Shrimpcorp y Bioalamos, los cuales son de gran soporte en el crecimiento del laboratorio. No obstante, la pandemia COVID -19 afectó a la empresa, la misma que tuvo que cerrar por un lapso de dos meses, lo cual no permitió producir en ese tiempo. El laboratorio siempre ha estado enfocado a trabajar día a día por ofrecer un producto de calidad sin importar la diferencia de precios de la competencia, por ende, se generan cambios necesarios en la empresa conduciendo al mejoramiento continuo, cabe resaltar que, a pesar del esfuerzo y presión ante los cambios que enfrentan los trabajadores, el gerente general expresa que los componentes esenciales en su ambiente interno son: la comunicación, las buenas relaciones entre compañeros y trabajo en equipo que posibilitan a evidenciar la productividad en la empresa.

## **CONCLUSIONES**

Los trabajadores del laboratorio WICLAB se encuentran dentro de un clima laboral poco confortable, pese a ello ha permitido construir un buen equipo de trabajo, comprometido para ejercer sus funciones de forma eficaz y eficiente donde los operarios de una u otra forma son productivos en su área, resaltando los elementos positivos que inducen a que la productividad sea buena son: la asignación de tareas según su cargo, buen comportamiento y las buenas relaciones entre compañeros, los mismos que dan un impacto positivo en la empresa

Con los instrumentos de investigación aplicados, se pudo identificar factores negativos como la preferencia de considerar opiniones sólo de personas con experiencia y también problemas administrativos por los bajos recursos económicos que en ocasiones suelen tener con empresas externas, lo cual les impide pagar los sueldos y bonos en tiempos establecidos, induciendo a los trabajadores a tener un estado emocional bajo, que perjudica la productividad de los mismos.

Los sondeos analizados sobre el clima laboral y productividad sirvieron de soporte en el estudio, de tal manera que se logró entender y profundizar el tema, determinando la importancia de tener un clima laboral favorable a pesar que no todas las empresas aplican estrategias y buenas acciones que favorezcan el bienestar de los trabajadores los cuales les permitan tener razones suficientes para ser más productivos en su área de trabajo.

## **RECOMENDACIONES**

Para conseguir un mayor potencial en la organización, no sólo se debe enfocar en la rentabilidad empresarial generando beneficios únicamente para la institución, porque más allá de que los trabajadores se esfuercen en sus labores, no es suficiente para que estén completamente satisfechos, lo que es recomendable que los directivos tengan como mayor prioridad el bienestar de su equipo de trabajo, lo que hará posible mantener a los trabajadores en un ambiente saludable impulsando a su productividad.

Los niveles jerárquicos superiores deben disponer con mayor frecuencia una comunicación vertical ascendente para que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades, sin ser excluidas las capacidades y habilidades para transmitir cualquier tipo de información, sean estas sugerencias, opiniones o necesidades. Por otro lado, el área administrativa debe crear estrategias de pagos para los clientes como: brindar descuentos especiales y dar a conocer las penalidades que puedan tener por su incumplimiento, de esta manera pueden obtener el recurso suficiente para pagar sueldos e incentivos en el tiempo acordado, esto permitirá a los operarios dar lo mejor de sí, elevando la productividad en cada actividad que realicen.

Los estudios que se envuelven en el tema de investigación reflejan problemas en el clima laboral, lo que sería factible que estas entidades consideren al capital humano como el pilar principal en el funcionamiento de su empresa para que se eviten conflictos internos que perjudican el progreso, además los trabajadores deberían ser colaborativos en cada cambio que la empresa pueda realizar en su momento.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alejandro Cruz, J. O. (2019). *Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena*. Ecuador.
- Aragón González, H. J. (2020). "El clima laboral en la empresa constructora CARMOR, del municipio y departamento de Jalapa". *Naturaleza, sociedad y ambiente*, 7 (1), 103-128. doi:<https://doi.org/10.37533/cunsurori.v7i1.55>
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública Peruana*. Universidad ESAN, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Perú.
- Correa Meneses, J. S., Rodríguez Córdoba, M. d., & Pantoja Ospina, M. A. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *Ad- Minister*, 62.
- Gago, K. A., Martínez, I. K., & Alegre, A. A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9.
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona, España. [https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo\\_El\\_poder\\_de\\_la\\_intel\\_Daniel\\_Goleman](https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo_El_poder_de_la_intel_Daniel_Goleman)
- Guillén, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*. Universidad San Ignacio de Loyola , Lima, Perú.
- Lecca Flores, J. P., Lora Loza, M. G., Rodríguez Vega, J. L., & Pérez Martinto, P. C. (2020). COMUNICACIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN TIEMPOS DE COVID-19. CENTROS DE SALUD MINSALACUABAMBA Y PARCOY. *Revista científica epistémica* .
- Reyes, M. R. (2018). Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia. Lima, Perú.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Pearson.
- Rodríguez Aliaga, D. K. (2017). *Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del banco de crédito del Perú sucursal la Esperanza 2016*. Perú: Dirección de Sistemas de Informática y Comunicación.

- Rosero, V. P. (Octubre de 2020). Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante. Palmira, Colombia.
- Sánchez Trujillo , M. G., & Garcia Vargas, M. E. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una explotación cualitativa para su estudio. *Universidad Tecnológica de Pereira Colombia*.
- Sánchez Morales, Y. S. (2019). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier*. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Sandoval Vásquez, J. F., & Hernández Castro, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Revista de ensayos y pedagógicos*, 1.
- Solórzano, G., & Navio, M. (2016). *Diseño y cambio organizativo: Fundamentos y nuevos*. Editorial Universitaria Ramón Areces. 1º edición.
- Vallejo Peña, F. A., & Giachi, S. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. *Revista Internacional De Organizaciones*(25-26), 151-177. doi:<https://doi.org/10.17345/rio25-26.151-177>
- Velasco, D. C. (2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa "CONCRETERAS GRANIZO"*. Quito.

## ANEXOS

### Anexo A. Matriz de consistencia

Título	Problema	Propósito (Objetivo)	Idea – Tesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
Clima laboral y productividad del laboratorio de larvas WICLAB de la comuna Monteverde, Parroquia Colonche.	¿Contar con un buen clima laboral en el laboratorio de larvas de camarón ayuda a los trabajadores a ser más productivos?	Analizar el clima laboral haciendo uso de técnicas de investigación que revele la productividad en los trabajadores del laboratorio de larvas WICLAB de la comuna Monteverde.	Si el laboratorio de larvas WICLAB tuviera un clima laboral agradable esto contribuiría significativamente a la productividad de cada uno de los trabajadores para obtener resultados óptimos.	<b>Variable independiente</b>	Liderazgo	Comportamiento de liderazgo
				Clima laboral		Liderazgo dominante
					Conducta laboral	Satisfacción laboral
						Igualdad de oportunidades
					Estructura organizacional	División de trabajo
				Sistema de Comunicación		
				<b>Variable Dependiente</b>	Capital Humano	Capacitación y desarrollo
				Productividad		Trabajo en equipo
Incentivos laborales	Reconocimiento laboral					
	Flexibilidad de horario					

## Anexo B. Carta Aval



Santa Elena, 11 de noviembre del 2021

### CARTA AVAL

En consideración al pedido del Srta. **SUÁREZ SUÁREZ GLENDA ANABELL**, con C.I. **2400011884**, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y una vez analizada la propuesta para desarrollar el trabajo de integración curricular modalidad **ENSAYO** con el tema **"CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL LABORATORIO DE LARVAS WICLAB DE LA COMUNA MONTEVERDE, PARROQUIA COLONCHE"** procede a la aprobación de la solicitud, comprometiéndose a brindar la apertura, el apoyo y la información necesaria para el desarrollo de la respectiva gestión de titulación.

Atentamente.



*William Gonzabay*

Sr. William Gonzabay Ascencio

GERENTE

LABORATORIO DE LARVAS WICLAB

## Anexo C. Registro de observación



### REGISTRO DE OBSERVACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO DEL ESTUDIO

**Tema:** Clima laboral y su impacto en la productividad del laboratorio de larvas WICLAB de la comuna Monteverde, parroquia Colonche.

**Objetivo:** Analizar el clima laboral en los operarios haciendo uso de esta técnica de investigación.

<b>Encargado de la investigación:</b> Glenda Anabell Suárez Suárez		
<b>Objeto de estudio:</b> Operarios del laboratorio de larvas WICLAB		
<b>Criterios de investigación</b>		<b>Observaciones</b>
<b>N°</b>	<b>Clima laboral</b>	
1	Relaciones entre jefes y trabajadores	Existe inconformidad de parte de los trabajadores puesto que el jefe no los involucra en el proceso de toma de decisiones lo que imposibilita a tener una mejor participación
2	Ambiente de trabajo	Todos los miembros del laboratorio conforman un buen ambiente de trabajo donde se transmiten buenas actitudes y energías positivas
3	Comportamiento de los compañeros de trabajo	Los operarios reflejan sus valores y principios en su lugar de trabajo, se respetan mutuamente y comparten momentos agradables para no sentir un trabajo rutinario
4	Consideración de las opiniones de los trabajadores	No todas las opiniones de los trabajadores son consideradas, lo que incide en una baja autoestima provocando poca participación
5	Asignación de tareas según el cargo	Los directivos asignan tareas de acuerdo a sus habilidades y conocimientos en la larvicultura haciendo que los operarios asuman su cargo con responsabilidad para lograr buenos resultados
6	Comunicación entre jefe y trabajadores	El directivo muestra buenas actitudes para que los trabajadores laboren satisfactoriamente, sin embargo, no es suficiente para que su equipo de trabajo sienta confianza y comunique oportunamente
7	Los directivos mencionan su progreso	El progreso de cada trabajador es mencionado de manera pública dónde se reflejan su esfuerzo en sus actividades
Observación general: Hay ciertos factores que impide mantener un buen clima laboral		

## Anexo D. Entrevista



### ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTIVO

**Tema de estudio:** Clima laboral y productividad del laboratorio de larvas WICLAB de la comuna Monteverde, parroquia Colonche.

**Objetivo:** Analizar la productividad del laboratorio de larvas WICLAB a través de una entrevista dirigida al directivo.

1. ¿En qué año inició sus actividades en la empresa?
2. ¿Cuántos operarios tiene actualmente la empresa? ¿Los considera suficientes para la producción de larvas?
3. ¿Existe reconocimiento y/o estímulo hacia los trabajadores para que cumplan sus actividades satisfactoriamente?
4. ¿Considera usted que el trabajo en equipo de sus operarios permite tener una buena productividad de la empresa?
5. ¿De qué manera se orientan a los trabajadores para que puedan realizar eficientemente las tareas asignadas? ¿Reciben capacitaciones?
6. ¿Qué factores considera usted que podría perjudicar a la empresa en la productividad?
7. ¿Promueve la flexibilidad de horarios en los trabajadores?
8. ¿En qué medida ha afectado la competencia en la planificación de trabajo?
9. ¿Cómo considera usted los resultados obtenidos de su unidad de trabajo?
10. La pandemia COVID – 19 ha afectado a todo el mundo, ¿en qué medida le afectó a la empresa?
11. ¿Cree usted que con la reactivación económica del país ha contribuido a una mejor productividad en la empresa?

### **Anexo E. Personal del laboratorio WICLAB**



### **Anexo F. Trabajo en equipo**



### **Anexo G. Operarios**



**Anexo H. Capacitación al personal**



**Anexo I. Cosecha de larvas**



**Anexo J. Entrevista al gerente general**



Anexo K. Cronograma de tutorías de titulación

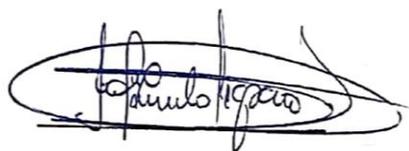


**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
CRONOGRAMA DE TUTORÍAS DE TITULACIÓN**

**MODALIDAD DE TITULACIÓN: EXAMEN DE GRADO DE CARÁCTER COMPLEXIVO**

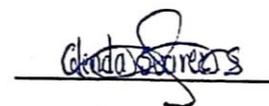
<b>Actividades</b>	<b>Mayo 2021</b>	<b>Junio- Julio 2021</b>	<b>Agosto 2021</b>	<b>Septiembre 2021</b>	<b>Octubre 2021</b>	<b>Noviembre 2021</b>	<b>Diciembre 2021</b>	<b>Enero 2022</b>	<b>Febrero 2022</b>
Idea y tema									
Desarrollo del Anteproyecto									
Presentación del anteproyecto									
Aprobación del anteproyecto									

Tutorías del proyecto:									
Argumentos teóricos									
Argumentos metodológicos									
Resultados									
Conclusiones y Recomendaciones									
Entrega (archivo digital) de trabajo final									
Sustentación y Defensa del Trabajo de Titulación									



**Tutor**

**Econ. Tigrero Félix, MSc.**



**Estudiante**

**Glenda Anabell Suárez Suárez**