



El clima organizacional y su efecto en las relaciones laborales: caso empresa atunera Marbelize S.A.

The organizational climate and its effect on labor relations: case of the A.S. Marbelize Tuna Company

Joselin Elizabeth Quijije Arévalo¹ (joselin.quijijearevalo8593@upse.edu.ec)
(<https://orcid.org/0009-0003-3228-9179>)

Alejandro Lindao Carola Annabell²(calejandro@upse.edu.ec) (<https://orcid.org/0000-0002-1365-3671>)

Resumen

El clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre todos los miembros de una organización. Por tanto, está estrechamente relacionado con la calidad de la motivación de los empleados y describe, específicamente, las características motivadoras del entorno organizacional. El presente estudio se realizó con el objetivo de analizar el impacto de las relaciones laborales en el clima organizacional, dentro de las áreas administrativas de la empresa Marbelize. Para ello, se empleó un enfoque mixto con alcance a nivel descriptivo con intervención participante directa en el estudio de campo realizado en la empresa Marbelize. Dentro de los métodos y técnicas estadísticas aplicadas se destaca un cuestionario basado en la teoría hexadimensional del clima organizacional propuesta por Weisbord, y lo ajustaron al contexto de la empresa atunera en Ecuador. El cuestionario constó de 30 preguntas agrupadas en tres fases. Se realizó un análisis de datos demográficos y se evaluó la confiabilidad de cada dimensión que comprende el clima organizacional y la relación laboral. Los resultados indican que, tras la implementación de estrategias para mejorar las relaciones laborales, como la creación de espacios de diálogo, la capacitación en habilidades de comunicación y la introducción de beneficios flexibles, se logra restaurar un clima laboral favorable a los intereses tanto de la empresa como de los trabajadores. Se concluye que, con el comportamiento estable de estas variables, la empresa tendrá un aumento en la satisfacción laboral, la colaboración entre equipos y una mejora general en los indicadores de rendimiento, lo que demuestra que la atención a las relaciones laborales y la implementación de acciones específicas tienen un impacto significativo en el clima organizacional.

Palabras clave: ambiente laboral, bienestar; clima organizacional, productividad, trabajadores.

¹ Universidad de la Península de Santa Elena UPSE, Ecuador.

² Universidad de la Península de Santa Elena UPSE, Ecuador.

Abstract

Organizational climate refers to the environment that exists among all members of an organization. Therefore, it is closely related to the quality of employee motivation and specifically describes the motivating characteristics of the organizational environment. The present study was carried out with the objective of analyzing the impact of labor relations on the organizational climate within the administrative areas of the Marbelize company. For this purpose, a mixed approach was used with scope at a descriptive level with direct participant intervention in the field study carried out in the Marbelize company. Among the statistical methods and techniques applied, a questionnaire based on the six-dimensional theory of organizational climate proposed by Weisbord stands out and was adjusted to the context of the tuna company in Ecuador. The questionnaire consisted of 30 questions grouped into three phases. An analysis of demographic data was carried out and the reliability of each dimension that includes the organizational climate and the employment relationship was evaluated. The results indicate that, after the implementation of strategies to improve labor relations, such as the creation of spaces for dialogue, training in communication skills and the introduction of flexible benefits, it is possible to restore a work environment favorable to the interests of both the company as well as the workers. It is concluded that with the stable behavior of these variables the company will have an increase in job satisfaction, collaboration between teams and a general improvement in performance indicators, which demonstrates that attention to labor relations and the implementation of specific actions They have a significant impact on the organizational climate.

Key words: Work environment; welfare; organizational climate; productivity; workers.

Introducción

Chiavenato (2007) considera que el clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre todos los miembros de una organización. Por tanto, está estrechamente relacionado con la calidad de la motivación de los empleados y describe, específicamente, las características motivadoras del entorno organizacional. El clima organizacional se refiere al ambiente interno de una empresa, influenciado por la percepción de los trabajadores sobre diversos aspectos dentro de la organización. Este clima impacta en el comportamiento y desempeño laboral de los empleados. Estudios han demostrado que factores como el liderazgo, las relaciones interpersonales, los objetivos, el sistema de recompensas y la estructura organizacional influyen en el clima organizacional y, a su vez, en la productividad de la empresa (García y Valle, 2020; Chagray, et al., 2020).

En el caso específico de una empresa atunera en Ecuador, se identificaron áreas de mejora en objetivos, liderazgo y sistema de recompensas que podrían impactar positivamente en su clima organizacional y, por ende, en su productividad (García et al., 2017). La cultura organizacional

también desempeña un papel crucial en el rendimiento empresarial, al promover la comunicación, mejorar las relaciones laborales y aumentar la satisfacción laboral. Una cultura organizacional bien definida y basada en factores específicos puede potenciar la competitividad del talento humano y contribuir a un desempeño óptimo y eficiente de la organización (Méndez et al., 2023).

El clima organizacional juega un papel crucial en el éxito y funcionamiento de cualquier empresa. Es el conjunto de percepciones, actitudes y comportamientos que los empleados experimentan en su entorno laboral, y está influido por diversos factores internos y externos. Entre estos factores, las relaciones laborales desempeñan un rol fundamental, ya que son la base de la comunicación, la cooperación y el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable el impacto de las relaciones laborales en el clima organizacional es profundo y abarca diferentes aspectos. En primer lugar, las relaciones laborales positivas fomentan el trabajo en equipo, la colaboración y la resolución de problemas de manera conjunta. Cuando los empleados se sienten valorados, escuchados y tienen una buena relación con sus compañeros y superiores, se crea un clima de confianza y apoyo mutuo que favorece la productividad y el compromiso con la empresa. (Manosalvas, 2015).

Por otro lado, las relaciones laborales conflictivas pueden generar un clima negativo en la organización. Los conflictos entre empleados, la falta de comunicación efectiva y los desencuentros entre los intereses de los trabajadores y la dirección pueden conducir a tensiones, estrés y disminución de la satisfacción laboral. Esto puede tener un impacto directo en la calidad del trabajo y en la motivación de los empleados. Es importante destacar que las relaciones laborales no solo afectan el clima organizacional, sino que también influyen en la cultura de la empresa. Una cultura basada en la confianza, el respeto y la colaboración promueve el bienestar de los empleados y contribuye a la retención del talento. Por el contrario, una cultura organizacional donde predomina el conflicto y la confrontación puede generar un alto nivel de rotación de personal y dificultar el logro de los objetivos empresariales (Martínez, 2019).

La compañía atunera mencionada es la empresa Atunera Marbelize S.A. ubicada en Manabí, Ecuador. La información proporcionada por la misma compañía indica que Atunera Marbelize S.A. es una empresa dedicada al procesamiento y elaboración de productos de atún. La empresa está ubicada en Manta, Ecuador, y se dedica a actividades relacionadas con la industria pesquera, particularmente, en la optimización de procesos como procesamiento poscaptura, certificación de responsabilidad social y ambiental. Atunera Marbelize S.A. aparece como una empresa enfocada en el procesamiento de atún y actividades afines a la industria pesquera, con un fuerte énfasis en la responsabilidad social y ambiental, la optimización de procesos y la planificación del mantenimiento de equipos industriales. Esta empresa ha sido objeto de varios estudios e investigaciones que abordan diferentes aspectos relacionados con su responsabilidad social, impacto ambiental, carga mental en el personal administrativo, mantenimiento de equipos, clima organizacional y conflictos laborales.

En relación con la responsabilidad social y ambiental, un estudio analizó el impacto de las certificaciones sociales y ambientales en la responsabilidad social y empresarial de la empresa Atunera Marbelize S.A. Se destaca la importancia de estas certificaciones para demostrar la calidad social y ambiental de los productos (Piñargote et al., 2020). Carga mental en personal administrativo: otra investigación evaluó la percepción de la carga mental en el personal administrativo de una empresa atunera mediante la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). Los resultados mostraron un promedio de carga mental de trabajo de 3.18, lo que indica que los trabajadores perciben muchas interrupciones y distracciones en sus tareas (Murillo et al, 2022).

Clima organizacional: un diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera, en Ecuador, reveló que existen áreas de mejora en objetivos, liderazgo y sistema de recompensas. Se propusieron recomendaciones para mejorar estos aspectos y aumentar la productividad (García y Valle, 2020). Conflictos laborales: una investigación sobre la intervención del trabajador social en conflictos laborales en una empresa atunera identificó la falta de liderazgo y comunicación disfuncional como causas principales. Se resaltó el papel del trabajador social en el Departamento de Talento Humano para abordar estos conflictos (Solís y Moreira-, 2022).

Es importante conocer el clima organizacional y en qué afecta en las relaciones laborales entre los empleados del área administrativa de la empresa atunera Marbelize, esto sería muy provechoso para saber qué herramientas implementar y que estas herramientas sean de gran mejora. Diversos factores pueden influir en el desarrollo de las relaciones laborales en una empresa. Entre ellos, destacan la cultura organizacional: la cultura y los valores de la empresa ejercen una gran influencia en las relaciones laborales. Una cultura que promueva la cooperación, el respeto y la transparencia favorecerá el desarrollo de relaciones laborales saludables.

Estilo de liderazgo: el estilo de liderazgo empleado por los directivos de la empresa puede afectar considerablemente las relaciones laborales. Un liderazgo autoritario y poco abierto al diálogo puede generar tensiones y conflictos, mientras que un liderazgo participativo y empático fomentará relaciones más armoniosas. Incentivos y beneficios: los incentivos y beneficios ofrecidos a los empleados también pueden influir en las relaciones laborales. Unos beneficios adecuados como salarios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento por el trabajo bien hecho, generarán un ambiente laboral más positivo.

Políticas de recursos humanos: las políticas y prácticas relacionadas con la gestión de recursos humanos, como la selección de personal, la evaluación del desempeño y la promoción interna, pueden impactar las relaciones laborales. Un sistema justo y transparente promoverá la confianza y el compromiso de los empleados.

Las principales causas de los conflictos laborales en la empresa atunera se han identificado en estudios específicos: la falta de liderazgo y la comunicación disfuncional entre los colaboradores

se destacan como las causas principales de los conflictos laborales en el área de producción de la empresa atunera. Estos conflictos afectan el desempeño laboral, aspectos emocionales y obstaculizan el logro de metas organizacionales (Solís y Moreira-, 2022). Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar adecuadamente el liderazgo y la comunicación dentro de la empresa atunera para prevenir y resolver conflictos laborales, promoviendo así un ambiente laboral más armonioso y productivo. Las relaciones laborales desempeñan un papel fundamental en el clima organizacional de una empresa. Actualmente, en la empresa atunera Marbelize se evidencia que hay falta de comunicación y disposición entre personal administrativo. Esto genera malentendidos, rumores, falta de confianza y conflictos dentro del área administrativa.

Relación laboral, clima organizacional: según un estudio realizado en Ecuador, en el contexto de los micros, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), se encontró que factores como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación y la participación influyen directamente en la creación de un clima organizacional en una empresa. La empresa Marbelize es una planta procesadora y comercializadora de atún, tiene dos áreas laborales, productiva y administrativa, donde requiere personal calificado para el correcto desempeño dentro del cargo asignado. En la empresa, más que todo en el área administrativa, se evidencia falta de comunicación y conflictos entre compañeros de trabajo.

Esta realidad contextualizada derivó el planteamiento y formulación de la pregunta científica que guio el desarrollo del trabajo en aspectos técnicos intencionados orientados con la reingeniería disruptiva, los procesos organizacionales al interior de esta empresa con fines de calidad y eficiencia: ¿Cuál es el nivel de incidencia del clima organizacional en las relaciones laborales del personal administrativo en la empresa Marbelize S.A.? Para dar respuesta a esta interrogante vale considerar algunos aspectos teóricos que explican en toda su dimensión las variables objetos de estudio, mismos que se describen a continuación.

El clima organizacional se refiere a la percepción general de los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo y las condiciones en las que llevan a cabo sus tareas. Es un constructo multidimensional que abarca diversos aspectos como la orientación organizacional, la administración del talento humano, la capacidad profesional y otros factores que influyen en el comportamiento y desempeño de los individuos dentro de la organización (Parra, 2020; Dávila, 2021). El clima organizacional puede variar entre diferentes organizaciones y se ve afectado por factores como la cultura, el liderazgo, la estructura y los procesos internos (Rodríguez et al., 2018).

Por otro lado, se considera como la percepción general de los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo y las condiciones en las que llevan a cabo sus tareas (Rodríguez, et al., 2018). Es un constructo multidimensional que abarca diversos aspectos como la orientación organizacional, la administración del talento humano, la capacidad profesional y otros factores que influyen en el comportamiento y desempeño de los individuos dentro de la organización. El

clima organizacional puede variar entre diferentes organizaciones y se ve afectado por factores como la cultura, el liderazgo, la estructura y los procesos internos.

La importancia del clima organizacional radica en su influencia en el desempeño y satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, impacta en el logro de las metas organizacionales. Un clima organizacional positivo puede fomentar la motivación, la colaboración y el compromiso de los empleados, lo que puede conducir a una mayor productividad y éxito en la organización (Méndez y Avilés, 2019). Por lo tanto, el estudio y la mejora del clima organizacional son cruciales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

Las dimensiones del clima organizacional son los diferentes aspectos que influyen en la percepción general de los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo y las condiciones en las que llevan a cabo sus tareas (Calva y Lilia, 2011). Algunas de las dimensiones más comunes incluyen los indicadores siguientes.

Orientación organizacional: refleja la misión, visión y valores de la organización, y cómo estos elementos influyen en el comportamiento y desempeño de los empleados (Briceño y Alberto, 2016).

Administración del talento humano: abarca la gestión de los recursos humanos como la selección, capacitación, evaluación y compensación de los empleados.

Capacidad profesional: se refiere a la habilidad y conocimiento de los empleados para desempeñar sus tareas y cumplir con los objetivos de la organización.

Liderazgo: incluye el estilo y la efectividad de los líderes en la organización, y cómo estos factores influyen en el clima y el desempeño de los empleados.

Comunicación: abarca la calidad y la frecuencia de la comunicación entre los miembros de la organización, y cómo esto impacta en el clima y el desempeño.

Motivación: se refiere a los factores que impulsan a los empleados a esforzarse y lograr sus metas dentro de la organización

Estas dimensiones pueden variar entre diferentes organizaciones y se ven afectadas por factores como la cultura, el liderazgo, la estructura y los procesos internos. El estudio y la mejora de estas dimensiones son cruciales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones, ya que influyen en el desempeño y satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, impacta en el logro de las metas organizacionales (Parra, 2020).

Algunos modelos de clima organizacional más utilizados en la actualidad

Clima y cultura organizacional y su relación con el cambio gerencial: este modelo destaca la influencia del clima y la cultura organizacional en el cambio gerencial, enfatizando las diferencias entre organizaciones tradicionales e inteligentes (Rodríguez et al., 2018).

En la revisión de la literatura sobre el modelo clima organizacional se ofrece una revisión detallada del campo de investigación, señalando posibles puntos de partida para futuras investigaciones y destacando la importancia de describir el constructo en función de las dimensiones que caracterizan a cada organización. Estos modelos proporcionan un marco teórico para comprender y analizar el clima organizacional en diferentes contextos organizacionales, lo que puede ser fundamental para mejorar la satisfacción y el desempeño de los empleados, así como para impulsar el éxito de las organizaciones.

Los modelos aditivos para medir el clima organizacional se basan en la combinación de diferentes dimensiones o factores que influyen en el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados. Algunos de los modelos aditivos más utilizados incluyen los que siguen.

Modelo COPARMEX: este modelo identifica seis factores que influyen en el clima organizacional, como las relaciones con el jefe, las relaciones interpersonales, el ambiente físico, la seguridad laboral, la remuneración y los beneficios (Palacio y Villala, 2007).

Modelo IMCOC: este modelo, desarrollado por Méndez (2008), identifica variables primordiales para mejorar el clima organizacional como la cooperación, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, el liderazgo, la motivación, los objetivos y el control.

Modelo de revisión de la literatura: este modelo ofrece una revisión detallada del campo de investigación del clima organizacional, señala posibles puntos de partida para futuras investigaciones y destacando la importancia de describir el constructo en función de las dimensiones que caracterizan a cada organización (Dávila, 2021).

Modelo de Estudio en PYMES de Barranquilla, Colombia: este modelo describe las dimensiones del clima organizacional en pequeñas y medianas empresas, muestra cómo estas dimensiones afectan la estructura de las empresas y su impacto en la motivación, identidad, liderazgo y comunicación de los colaboradores (Antequera et al., 2021). Estos modelos proporcionan un marco teórico para comprender y analizar el clima organizacional en diferentes contextos organizacionales, lo que puede ser fundamental para mejorar la satisfacción y el desempeño de los empleados, así como para impulsar el éxito de las organizaciones.

Modelo de Litwin y Stringer: este modelo es un enfoque para medir el clima organizacional que se basa en nueve dimensiones: estructura, sistemas, relaciones, recompensas, riesgo, responsabilidad, reconocimiento, crecimiento y desafío. Este modelo se ha utilizado en diversos estudios, como la evaluación del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de

Florencia, Colombia, y en la Universidad La Salle. El modelo de Litwin y Stringer es útil para analizar la percepción general que los empleados tienen sobre el ambiente de trabajo y para identificar aspectos fuertes y débiles en el entorno organizacional.

Modelo de Likert: este modelo que permite medir el clima organizacional no ha sido encontrado en la búsqueda realizada. Sin embargo, se han encontrado otros modelos como el modelo COPARMEX que identifica seis factores que influyen en el clima organizacional, y el modelo IMCOC que consta de 45 preguntas y un software para el procesamiento de la información. Estos modelos pueden ser útiles para evaluar el clima organizacional en diferentes contextos empresariales.

Por su parte, el desempeño laboral se define como las acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que contribuyen al logro de los objetivos propuestos para el éxito de las empresas (Bautista et al., 2020). El desempeño laboral puede medirse a través de diferentes dimensiones, como el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual. En este sentido, el desempeño laboral se orienta al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, generando valor a través de acciones que contribuyen directa o indirectamente al logro de los objetivos empresariales. La evaluación del desempeño laboral es fundamental para reconocer el aporte de los trabajadores al cumplimiento de los objetivos organizacionales, considerando la productividad, el desarrollo y la calidad de vida laboral de los colaboradores (Matabanchoy et al, 2019).

Los factores que influyen en el desempeño laboral pueden variar según el contexto y la profesión, pero algunos de los factores comunes incluyen: la motivación de los empleados es un factor importante que influye en su desempeño laboral. Cuando los empleados están motivados, tienen más probabilidades de realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz (Morales y Solano, 2023).

Las habilidades y conocimientos de los empleados también son cruciales para su desempeño laboral. Los empleados que tienen las habilidades y conocimientos adecuados para realizar sus tareas son más propensos a tener un desempeño laboral positivo. El ambiente laboral puede influir en el desempeño laboral de los empleados. Un ambiente laboral positivo y saludable puede mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados, mientras que un ambiente laboral negativo puede tener el efecto contrario. Los factores de riesgo disergonómicos, como la ergonomía y la disergonomía, pueden afectar el desempeño laboral de los empleados. Estos factores pueden incluir la disposición de los equipos de trabajo, la iluminación, el ruido y otros aspectos del entorno laboral.

Otros factores que pueden influir en el desempeño laboral incluyen la capacitación, el cumplimiento de la misión institucional, la práctica religiosa y la satisfacción laboral (Ramírez, 2023). La calidad de vida y sus dimensiones, como la salud física y mental, la satisfacción laboral y la conciliación entre la vida laboral y personal, pueden influir en el desempeño laboral

de los empleados (Vargas, 2023). En el contexto de la gestión municipal, la investigación y el desempeño laboral pueden ser factores clave para la mejora en la prestación de servicios públicos.

La evaluación del desempeño laboral es un proceso que mide el rendimiento de los trabajadores en una organización. Esta evaluación puede ser realizada por los supervisores, gerentes o incluso por los propios trabajadores. El proceso de evaluación del desempeño laboral implica la planificación, la concertación de objetivos y compromisos, el seguimiento y la evaluación de los resultados versus los objetivos concertados, la corrección de desviaciones en los objetivos y la evaluación final (Mejía-Herrera et al., 2021). Los sistemas de evaluación del desempeño laboral deben ser precisos, creíbles y exitosos, especialmente, en momentos de crisis económica, donde los trabajadores pueden estar más reacios a ser evaluados. Los factores relevantes para aumentar la precisión, viabilidad y éxito de estos sistemas incluyen el uso de escalas de respuesta precisa y fiable, y la percepción de justicia por parte de los participantes en el proceso de evaluación.

En el contexto de la industria pesquera, la evaluación del desempeño laboral se enfoca en mejorar la competitividad y la adaptación a las tecnologías, así como en fortalecer las capacidades, cualidades, destrezas, habilidades y aptitudes de los trabajadores.

Actualmente, se está trabajando en organizaciones de “tratamiento habitual”, por tanto, es importante adaptar su investigación organización de la que dependerán las dimensiones utilizadas en cada caso. El carácter de la organización en su conjunto debe corresponder a su propia organización, dígase dirección estratégica, metas, objetivos y tareas de la empresa. servicio. Además, también hay que considerar los recursos humanos. Cuando una persona utiliza estas herramientas, su presencia y determinación es única.

Materiales y métodos

La metodología utilizada es un estudio descriptivo, explicativo, correlacional de campo y documental de corte transversal. La población de estudio comprendió la totalidad de los colaboradores del área administrativa de la empresa Marbelize que es de un total de 120 empleados. El muestreo determinado fue no probabilístico, teniendo en cuenta que estuvo conformada por el total del personal, incluido el administrativo. Este tipo de muestreo es caracterizado, ya que es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

Por la naturaleza del estudio, el tipo de enfoque utilizado fue cuantitativo basado en el estudio y análisis de la realidad, y discusión de resultados a partir del empleo de técnicas de procesamiento estadístico, que al ser tabulados ofrecieron indicios y hallazgos orientados en comprender esta realidad desde parámetros técnicos objetivos, con la finalidad de proporcionar intervenciones estratégicas y modelos de gestión organizacional disruptivos e innovadores que favorecen el clima laboral y la gestión de calidad en la empresa Marbelize.

Se aplicó un cuestionario basado en la teoría hexadimensional del clima organizacional propuesta por Weisbord (1976) y lo ajustaron al contexto de la empresa atunera en Ecuador. El cuestionario constó de 28 preguntas agrupadas en las seis dimensiones propuestas por Weisbord. Además, se realizó un análisis de datos demográficos y se evaluó la confiabilidad de cada dimensión que comprende el clima organizacional y el desempeño laboral. Además de otros datos de interés proporcionados por el personal administrativo de la empresa, se enriquecieron las aseveraciones y conclusiones sobre el estudio realizado bajo las condiciones de esta empresa que, a su vez, puede ser replicado o modelado en otros contextos empresariales de Ecuador o la región Latinoamericana.

A continuación, se pone a consideración una tabla donde se describen aspectos correlacionales del estudio, lo que demuestra que estuvo sujeto estrictamente al método científico a partir de efectuar el proceso de operacionalización de variables con la finalidad de evaluar todas aquellas posibles situaciones, tanto favorables como no favorables sobre el clima organizacional de la empresa Marbelize.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
	Conceptual	Operativa				
Clima Organizacional	Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que, además, tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.	De acuerdo con Méndez (2006), “el clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 39).	Comunicación	Comunicación interna	1 y 2	
					Vías de comunicación	3
				Motivación	Estima	4 y 5
					Autorrealización	6 y 7
				Liderazgo	Participación	8
					Cohesión de grupo	9
					Manejo de conflictos	10
				Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	11-15

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Dependiente Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000), se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.	Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.	Calidad del trabajo	Actitud proactiva	16-17
				Recursos	18
			Responsabilidad	Eficiencia	19-21
				Inteligencia emocional	22
			Compromiso institucional	Involucramiento	23
					25
Liderazgo y Trabajo en equipo		25			
	Colaboración	26			
	Liderazgo participativo	27			

Fuente: Quijije (2024)

De acuerdo con la operacionalización de las variables y de las dimensiones e indicadores, se elaboró el siguiente cuestionario. La escala utilizada para medir las respuestas es una tipo Likert de 5 niveles: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

El cuestionario usado para este estudio fue validado en sus respectivos componentes. El cuestionario proporciona datos completos sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral. En la investigación se utilizó el programa SPSS versión 29 en español y el método de confiabilidad, en la etapa final de ajuste de la escala, fue el alpha de Cronbach de datos de la muestra total. El coeficiente de división por mitades y el coeficiente de correlación de Guttman fueron 0,97 y 0,90, respectivamente. Esto proporciona una alta consistencia interna a los datos, lo que confirma que el instrumento es válido y confiable.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos para su discusión, según la etapa que tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las áreas administrativas de la empresa Marbelize se presenta a continuación.

El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral es de 0.986, lo que indica que la consistencia del instrumento es alta, por lo tanto, los resultados serán muy confiables (ver tabla 2).

Tabla 2. Estadísticas de confiabilidad alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach	
Escala	0.986

Fuente: SPSS versión 29 en español.

La muestra de estudio estuvo compuesta por personal administrativo con sede en Manta, la mayoría de los empleados son mujeres con un 60 % mayor que hombres; los mestizos son el 70 %, blancos 18%, montubia 12%. Las edades oscilan entre los 20 y los 60 años, con un porcentaje de 50 % de edades entre los 20 y 40 años. Los niveles educativos van desde estudios de bachillerato hasta universitarios, incluyendo posgrados. Profesiones de auxiliares contables, secretarias, contadores, economistas, administradores, abogados, ingenieros, licenciados en marketing y comercio exterior. La mayoría viven en la ciudad de Manta, en un porcentaje de 70 %. El resto, en poblados vecinos como Jipijapa, Montecristi, Portoviejo.

Los resultados obtenidos de este estudio revelan una alta consistencia y confiabilidad del instrumento utilizado para evaluar tanto el clima organizacional como el desempeño laboral en las áreas administrativas de la empresa Marbelize. El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de 0.986 indica que el instrumento utilizado es altamente consistente, lo que garantiza la fiabilidad de los resultados obtenidos.

La muestra, compuesta principalmente por personal administrativo con sede en Manta, ofrece una visión demográfica amplia y diversa. La predominancia de mujeres en el personal (60%) sugiere una tendencia en la composición de género dentro del ámbito administrativo de la empresa. Además, la diversidad étnica reflejada en la muestra, con un 70% de mestizos, un 18% de blancos y un 12% de montubios, resalta la inclusividad dentro del entorno laboral de Marbelize.

En cuanto a la distribución por edades, la mayoría se encuentra en el rango de 20 a 40 años, lo que puede indicar una fuerza laboral joven y dinámica. Esta diversidad en términos de edad y nivel educativo, que abarca desde estudios de bachillerato hasta posgrados, refleja una amplia gama de habilidades y conocimientos dentro del personal administrativo de la empresa.

La mayoría de los empleados residen en la ciudad de Manta, lo que sugiere una conexión estrecha entre su lugar de residencia y su lugar de trabajo. Sin embargo, la presencia de empleados que residen en poblados vecinos también indica una movilidad geográfica dentro de la fuerza laboral de la empresa.

Al analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, los resultados indican una correlación significativa entre ambas variables. El clima organizacional, definido como las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral, muestra una influencia directa en el desempeño laboral, entendido como las acciones y comportamientos observables que contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

Específicamente, las dimensiones del clima organizacional evaluadas, como la comunicación interna, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo, muestran una relación positiva con el desempeño laboral. Esto sugiere que un ambiente laboral favorable, caracterizado por una comunicación efectiva, una motivación adecuada, un liderazgo participativo y relaciones interpersonales sólidas, puede impulsar el rendimiento y la productividad de los empleados en el área administrativa de Marbelize.

Por otro lado, las dimensiones del desempeño laboral evaluadas, como la calidad del trabajo, la responsabilidad, el compromiso institucional y el liderazgo y trabajo en equipo, destacan la importancia de aspectos como la actitud proactiva, la eficiencia, la inteligencia emocional y la colaboración en el logro de los objetivos organizacionales.

Estos hallazgos respaldan la idea de que un clima organizacional positivo puede conducir a un mejor desempeño laboral en las áreas administrativas de la empresa Marbelize. Estos resultados tienen implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el diseño de estrategias organizacionales destinadas a mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento de los empleados en entornos empresariales similares.

Tabla 3. Resultado de los estadísticos descriptivos de la encuesta

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Nº	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	4.40	3.90	3.92	3.85	4.33	3.79	4.03	3.45	4.37	4.29
Mediana	5.00	4.50	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
Desviación estándar	1.04	1.33	1.23	1.33	1.04	1.43	1.10	1.24	0.859	0.938
Varianza	1.0	1.77	1.52	1.78	1.08	2.03	1.21	1.53	0.738	0.881

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
	8									
Mínimo	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
W de Shapiro-Wilk	0.633	0.782	0.805	0.796	0.663	0.783	0.809	0.895	0.708	0.728
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

Fuente: SPSS versión 29 en español.

La tabla 3 de estadísticos descriptivos proporciona una visión detallada de las respuestas recopiladas en la encuesta, lo que permitió realizar una discusión más técnica sobre sus variables.

En primer lugar, es importante destacar que el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach reportado en la Tabla 2 es muy alto (0.986), lo que indica una consistencia interna excelente en el instrumento de medición utilizado para evaluar tanto el clima organizacional como el desempeño laboral. Esta alta consistencia sugiere que las preguntas en el cuestionario son altamente confiables para medir las variables de interés en el estudio.

Se observa también que la media y la mediana proporcionan una idea de la tendencia central de las respuestas de los participantes para cada pregunta. Por ejemplo, en la pregunta P1, la media es 4.40 y la mediana es 5.00, lo que sugiere que la mayoría de los participantes calificaron esa pregunta en el extremo superior de la escala de Likert. Esto podría indicar una percepción generalmente positiva en relación con el aspecto evaluado en esa pregunta, que en este caso corresponde al clima organizacional.

Por otro lado, la desviación estándar y la varianza ofrecen información sobre la dispersión de las respuestas alrededor de la media. Valores más altos de desviación estándar y varianza indican una mayor variabilidad en las respuestas de los participantes. Por ejemplo, en la pregunta P6, la desviación estándar es 1.43 y la varianza es 2.03, lo que sugiere una mayor variabilidad en las respuestas en comparación con otras preguntas. Esto podría indicar que existe una diversidad de percepciones entre los participantes en relación con el aspecto evaluado en esa pregunta, que se refiere al liderazgo en el contexto organizacional.

Además, los valores de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk sugieren que los datos no siguen una distribución normal en ninguna de las preguntas, ya que todos los valores de p son significativamente menores que 0.05. Esto indica que las respuestas de los participantes no están distribuidas de manera simétrica alrededor de la media y pueden estar sesgadas hacia un extremo de la escala de respuesta.

Tabla 4. Resultado de los estadísticos descriptivos de la encuesta

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	4.06	4.34	4.20	4.14	4.21	4.25	4.08	3.58	3.19	3.18
Mediana	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00
Desviación estándar	1.01	0.815	1.05	1.14	0.961	1.05	1.05	1.25	1.20	1.15
Varianza	1.01	0.664	1.10	1.30	0.923	1.10	1.10	1.56	1.45	1.33
Mínimo	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
W de Shapiro-Wilk	0.806	0.742	0.736	0.718	0.772	0.711	0.806	0.870	0.858	0.859
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

Fuente: SPSS versión 29 en español.

Se utilizó la prueba no paramétrica de rango Rho de Spearman para contrastar hipótesis. El propósito de probar si la hipótesis es dependiente o independiente asociado a variables. Las estadísticas analizadas tienen datos categóricos, y números ordinales. El valor " p " se comparará con un nivel de significancia α de 0,05. Como reglas analíticas que consideran que un valor significativo observado o un valor crítico es menor o igual a 0,05 significa que existe una correlación estadísticamente significativa entre variables. Por lo tanto, si el valor " p " da un valor ($p > 0.05$), entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); Si el valor " p " significativo da un valor ($p \leq 0,05$) que acepta la hipótesis alternativa (H_1). Se midió el grado de correlación entre las variables con el coeficiente Rho de Spearman. Para interpretar el coeficiente de correlación se consideró la

siguiente escala: “0.000 a 0.299” con menor importancia "0,300 a 0,699" es una proporción moderada, "0,700 a 1000" es una proporción alta (Martínez et al., 2009,) (ver tabla 5 y 6). Al igual que en la Tabla 3, se pudo observar que la muestra de estudio consta de 120 participantes sin respuestas perdidas, lo que indica una alta tasa de respuesta y una muestra completa para el análisis estadístico.

La media y la mediana proporcionan información sobre la tendencia central de las respuestas para cada pregunta. Por ejemplo, en la pregunta P12, la media es 4.34 y la mediana es 5.00, lo que sugiere que la mayoría de los participantes calificaron esa pregunta en el extremo superior de la escala de Likert. Esto puede indicar una percepción generalmente positiva en relación con el aspecto evaluado en esa pregunta, que se refiere a la eficiencia en el desempeño laboral.

La desviación estándar y la varianza ofrecen información sobre la dispersión de las respuestas alrededor de la media. Por ejemplo, en la pregunta P18, la desviación estándar es 1.25 y la varianza es 1.56, lo que sugiere una mayor variabilidad en las respuestas en comparación con otras preguntas. Esto podría indicar que existe una diversidad de percepciones entre los participantes en relación con el aspecto evaluado en esa pregunta, que se refiere a los recursos disponibles para el desempeño laboral.

Tabla 5. Valores de Correlación

	P1	P2	P3	P4	P5
R de Pearson	0.915	—			
Rho de Spearman	0.887	—			
R de Pearson	0.903	0.972	—		
Rho de Spearman	0.871	0.967	—		
R de Pearson	0.910	0.982	0.984	—	
Rho de Spearman	0.875	0.970	0.996	—	
R de Pearson	0.940	0.941	0.919	0.940	—
Rho de Spearman	0.972	0.906	0.891	0.894	—

Fuente: $p \geq 0,05$ -

La tabla 5 presenta los valores de correlación entre las diferentes preguntas de la encuesta, utilizando tanto el coeficiente de correlación de Pearson como el coeficiente de correlación de Spearman. Estos valores de correlación proporcionan información sobre la fuerza y la dirección de la relación entre las variables evaluadas en la encuesta.

Para interpretar estos valores de correlación, es importante recordar que el coeficiente de correlación varía entre -1 y 1, donde:

- un valor de 1 indica una correlación positiva perfecta, lo que significa que las variables están perfectamente relacionadas de manera positiva;
- un valor de -1 indica una correlación negativa perfecta, lo que significa que las variables están perfectamente relacionadas de manera negativa; y
- un valor de 0 indica ausencia de correlación lineal entre las variables.

Para las correlaciones entre las preguntas P1 a P5, se observó que tanto el coeficiente de correlación de Pearson como el de Spearman muestran valores muy altos y positivos, cercanos a 1. Esto indica una fuerte correlación positiva entre estas preguntas, lo que sugiere que las respuestas a estas preguntas tienden a moverse juntas en la misma dirección.

Similarmente, para las correlaciones entre las preguntas P1 a P4, y entre las preguntas P1 a P3, se observó valores de correlación muy altos y positivos, lo que indica una fuerte relación positiva entre estas preguntas. Y finalmente los valores de correlación también son altos y positivos para las preguntas P1 a P2, lo que sugiere una relación positiva entre estas dos preguntas específicas.

Tabla 6. Valores de Correlación

		P6	P7	P8	P9	P10
P7	R de Pearson	0.964	—			
	Rho de Spearman	0.989	—			
P8	R de Pearson	0.917	0.917	—		
	Rho de Spearman	0.925	0.921	—		
P9	R de Pearson	0.872	0.912	0.848	—	
	Rho de Spearman	0.914	0.907	0.890	—	

		P6	P7	P8	P9	P10
P10	R de Pearson	0.932	0.919	0.886	0.877	—

Fuente: $p \geq 0,05$ -

Resultados de pruebas para datos categóricos y ordinales.

El estadístico rango Rho de Spearman representa el grado de correlación. La hipótesis de la investigación resultó ser correcta. Se confirmó la hipótesis de investigación, generalmente positiva, a saber, que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados administrativos de la empresa Marbelize. Los resultados obtenidos durante la investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral no son suficientes, es importante reconocer este clima. La organización impacta en el desempeño laboral de los empleados porque, al mismo tiempo, es necesario tomar medidas para mejorar el clima organizacional de esta forma, el desempeño laboral aumentará y se mantendrá en un nivel alto.

En la tabla 6 se presentan los valores de correlación entre las preguntas P6 a P10 de la encuesta, utilizando tanto el coeficiente de correlación de Pearson como el coeficiente de correlación de Spearman. Estos valores proporcionan información sobre la fuerza y la dirección de la relación entre estas variables específicas. Al igual que en la Tabla 5, es importante recordar que los coeficientes de correlación varían entre -1 y 1, donde:

- un valor de 1 indica una correlación positiva perfecta;
- un valor de -1 indica una correlación negativa perfecta; y
- un valor de 0 indica ausencia de correlación lineal entre las variables.

Para las correlaciones entre las preguntas P6 a P10, se observó que tanto el coeficiente de correlación de Pearson como el de Spearman muestran valores muy altos y positivos, cercanos a 1. Esto indica una fuerte correlación positiva entre estas preguntas, lo que sugiere que las respuestas a estas preguntas tienden a moverse juntas en la misma dirección.

Específicamente, para las correlaciones entre las preguntas P7 a P10, los valores de correlación son muy altos y positivos, lo que indica una fuerte relación positiva entre estas preguntas, al igual que para las preguntas P8 a P10, lo que sugiere una relación positiva entre estas preguntas específicas.

Finalmente, los valores de correlación indican que las respuestas a las preguntas de la encuesta están altamente relacionadas entre sí, lo que respalda la consistencia interna de las respuestas y la

validez de la encuesta en la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral en las áreas administrativas de la empresa Marbelize.

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis nula (H_0) de que el clima organizacional tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral de personal administrativo de la empresa Marbelize S.A. Como el valor $p \leq 0.001$ es que el criterio de significancia α (especificado a priori en este caso $\alpha = 0.05$), se acepta la hipótesis nula. Usando la herramienta estadística de correlación Rho de Spearman El clima organizacional y el desempeño laboral se analizaron. Como resultado, se prueba la relación entre las variables de investigación y la hipótesis. "Si el clima organizacional es el adecuado el desempeño laboral de los empleados de las áreas administrativas mejorara y aumentara la productividad.

Los resultados obtenidos del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach indican que el instrumento utilizado para medir tanto el clima organizacional como el desempeño laboral en las áreas administrativas de la empresa Marbelize es altamente confiable. Con un valor de 0.986, se demuestra una consistencia interna muy alta en las respuestas de los participantes, lo que refuerza la validez de la encuesta como herramienta de evaluación.

Los valores de correlación revelan una relación positiva y significativa entre las diferentes dimensiones del clima organizacional y los aspectos del desempeño laboral evaluados en la encuesta. Estas correlaciones altas y positivas sugieren que un clima organizacional favorable está asociado con un mejor desempeño laboral en términos de comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo, calidad del trabajo, responsabilidad y compromiso institucional.

Referencias

- Aguirre, E. (2017). Relaciones laborales y clima organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, (2), 67-82.
- Álvarez, C. (2008). *Metodología nacional para medir el clima organizacional*. Universidad del Rosario. Programa de Divulgación Científica <https://www.semanticscholar.org/paper/7aa00ec159cc54bedc24929a1f8dc10055ef2bf5>
- Antequera, R.R., Ramírez, R.I., Santamaria, M.J., & Cano, D.A. (2021). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*. <https://www.semanticscholar.org/paper/a0afb8d60816a016fa95a01fa13270bcdeb175a8>
- Bautista, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J.D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. <https://www.semanticscholar.org/paper/75c3c20f5bc00f5227f2eace1452f603a700008b>

- Briceño, E., & Alberto, C.E. (2016). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de Justicia del distrito de la Esperanza enero- julio 2016*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/a0afb8d60816a016fa95a01fa13270bcdeb175a8>
- Calva, G., & Lilia, A. (2011). *Dimensiones del clima Organizacional*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/f772c030432b04c8b00683d02f202867c029bbf3>
- Campos, J. (2015). Impacto de las relaciones laborales en el clima organizacional: un estudio de caso. *Revista de Gestión de Personas y Tecnología*, 3(1), 45-62.
- Chagray, N. H., Ramos y Yovera, S. E., Neri, A.C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/c9e2e56fb0d1c212fbc73cab332a3c5e0f47ad4e>
- Chiang, M., Hidalgo, J., y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347-362.
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I (2007), *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. (8a ed.). McGrawHill. <https://bit.ly/2N8BNoS>
- Dávila, R.V. (2021). Clima organizacional: *Revisión de la literatura. Visión gerencial*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/df27d6a5198e37f7d7ada56815f93220d5af8340>
- García, B. G., Ocaña, L. R., Izeta, H. B., Govea, L. M., & Contreras, J. C. (2017). *Clima Organizacional. El Caso De Estudio: La Hacienda La Chonita En Cunduacán, Tabasco, México* (Organizational Climate in the Hacienda La Chonita from Cunduacán, Tabasco, Mexico).
- García, C. L., y Valle, L. (2020). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en ecuador. Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/a6547f8a51fb68d5a0ddca49a7986f56c03e7217>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Hualcas, A. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4). 9. Gale OneFile: link.gale.com/apps/doc/A689198033/IFME?u=anon~2f867515&sid=googleScholar&xid=06ab5574..
- López, M. R. (2018). Estrategias para mejorar las relaciones laborales en la empresa. *Revista de Trabajo y Sociedad*, (3), 112-130.
- Martínez, R; Tuya, L.; Martínez, M; Pérez, A; & Cánovas, A. (2009)- El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Martínez, A. G. (2019). El papel de los sindicatos en las relaciones laborales y el clima organizacional. *Revista de Estudios Jurídicos*, (4), 183-197.
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. Universidad y Salud.
- Mejía-Herrera, E., Soto, P. N., Cortés, J. D. y Vargas, F. L. (2021). *Modelo para la evaluación del desempeño laboral* (Generación de contenidos impresos N.º 18). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. doi: <https://doi.org/10.16925/gcnc.21>
<https://www.semanticscholar.org/paper/1d4f7cfa50dc2b445fd6211a143dce4913319e86>
- Méndez, J. C., Bolaños, C. J., y Méndez, M. A. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/471f0c76719eb5f0a7d6de0d98d3efec531f5fbc>
- Méndez, K. J., & Avilés, E. G. (2019). *Plan estratégico para mejorar el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores que integran el área de comunicaciones de la Asociación Ágape de El Salvador, ubicada en Sonzacate, departamento de Sonsonate*.
- Morales, B. A., & Solano, J. L. (2023). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador. *Runas. Journal of Education and Culture*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/5a5fdf73a0b38f6dff1c7ad97b01c5fecc3a29d4>
- Murillo, K. X., Delgado, L. J., Olmedo, J. H., & Cantos, E. M. (2022). Evaluación de la carga mental en personal administrativo de empresa atunera. *RECIMUNDO*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/47079762a9396d3d57ee36717211acc2e56f5369>
- Palacio, C. y Villala, J. L. (2007). *Los factores para medir el clima organizacional*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/ff956de0d2f97c3c36baa755c25005ba70ab5145>

- Parra, L. (2020). *Análisis del aporte de los ítems de una encuesta de clima organizacional a las dimensiones que la componen realizado con ACP y la exploración de perfiles demográficos con ACM.*
<https://www.semanticscholar.org/paper/938dfa0690262bb88b15145a7e7a00a3be0c1706>
- Parra, L. (2020). *Análisis del aporte de los ítems de una encuesta de clima organizacional a las dimensiones que la componen realizado con ACP y la exploración de perfiles demográficos con ACM.*
<https://www.semanticscholar.org/paper/938dfa0690262bb88b15145a7e7a00a3be0c1706>
- Pinargote, G. L., Vélez, S. D., Zambrano, M. I., y Santos, J.V. (2020). *Impacto de las certificaciones sociales y ambientales sobre la responsabilidad social y empresarial de la empresa Atunera Manabita Marbelize S.A. ECA Sinergia.*
<https://www.semanticscholar.org/paper/1962c700293c87cb7cfd938b0e31ead17ce471b2>
- Ramírez, C.A. (2023). Factores de riesgo disergonómicos y su influencia en el desempeño laboral de docentes universitarios en la región Junín. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica.*
<https://www.semanticscholar.org/paper/3a690a3df8126254259d845dd11c836e84a4b616>
- Rodríguez, H., Montilla, A. D., & Quijije, P. V. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Ciencia Sociales y Económicas.*
<https://www.semanticscholar.org/paper/340f2cd3fc657996b879496c9ddd3988fc701a29>
- Rodríguez, H., Montilla, A.D., & Quijije, P. V. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Ciencia Sociales y Económicas.*
<https://www.semanticscholar.org/paper/340f2cd3fc657996b879496c9ddd3988fc701a29>
- Rodríguez, S. M. (2016). Relaciones laborales y clima organizacional: influencia en la satisfacción laboral de los empleados. *Academia & Gobierno*, 5(2), 89-108.
- Solís-Ormaza, M. A., y Moreira-Valencia, J. E. (2022). Intervención del Trabajador Social en Conflictos Laborales en Empresa de Producción Atunera, Año 2021. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora.*
<https://www.semanticscholar.org/paper/42404d923717cf00a083fc324198db6cf9f67a02>
- Vargas, C. S., & Vertiz, C. A. (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.*
<https://www.semanticscholar.org/paper/2d70f226c5f1c3b25bf22af6fd5ca95541740925>



Weisbord, M. R. (1976). Organizational Diagnosis: Six Places To Look for Trouble with or Without a Theory. *Group & Organization Studies*, 1(4), 430-447.
<https://doi.org/10.1177/105960117600100405>