DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i3>

## El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de las organizaciones

*The organizational climate and its effect on the work performance of organizations*

*O clima organizacional e seu efeito no desempenho profissional das organizações*

Maydoli Beatriz Calle Chingo <sup>I</sup>

[m.calle@gsanchez.ec](mailto:m.calle@gsanchez.ec)

<https://orcid.org/0009-0008-1665-1613>

Jesús Merino Velasquez Wayky <sup>II</sup>

[jmerinov@untumbes.edu.pe](mailto:jmerinov@untumbes.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-3301-4487>

Alfredo Luy Navarrete <sup>III</sup>

[wluyn@untumbes.edu.pe](mailto:wluyn@untumbes.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-0334-2498>

Gina Maribel Carrasco Echeverría <sup>IV</sup>

[gcarrasco@utb.edu.ec](mailto:gcarrasco@utb.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-4512-558X>

**Correspondencia:** [m.calle@gsanchez.ec](mailto:m.calle@gsanchez.ec)

\* **Recepción:** 15/07/2023 \* **Aceptación:** 10/08/2023 \* **Publicación:** 04/09/2023

1. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
2. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
3. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
4. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.



## Resumen

En una investigación aplicada en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador, en 2022, se evaluaron las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional y se encuestó a 288 empleados de empresas en los cantones productores de banano. Se utilizaron dos instrumentos de medición y se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo 0.89 para el clima organizacional y 0.85 para el desempeño laboral.

Los resultados revelaron correlaciones significativas y muy altas entre diversas dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Específicamente, se encontró una correlación positiva muy alta (0.967) y significativa entre la dimensión de motivación y el desempeño laboral. La dimensión de condiciones laborales también mostró una correlación directa y significativa muy alta (0.958) con el desempeño laboral. La comunicación ( $\rho = 0.986$ ) y las recompensas ( $\rho = 0.980$ ) presentaron una asociación positiva muy alta y significativa con el desempeño laboral. Similarmente, la dimensión de identidad mostró una correlación positiva muy alta (0.992) y significativa con el desempeño laboral.

Además, se observaron correlaciones positivas muy altas y significativas entre el clima organizacional y diversas dimensiones relacionadas con el desempeño laboral. Estas incluyeron la relación entre clima organizacional y condiciones personales ( $\rho = 0.959$ ), productividad ( $\rho = 0.976$ ), y relaciones interpersonales ( $\rho = 0.968$ ).

**Palabras Claves:** Clima organizacional; desempeño laboral; comunicación; condiciones laborales; identidad; productividad.

## Abstract

In an applied investigation in the banana agricultural sector of El Oro, Ecuador, in 2022, the implications of the organizational climate on the work performance of employees were evaluated. The study was of a descriptive-correlational type and 288 employees of companies in the banana-producing cantons were surveyed. Two measurement instruments were used and reliability was determined by Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0.89 for the organizational climate and 0.85 for job performance.



The results revealed significant and very high correlations between various dimensions of organizational climate and job performance. Specifically, a very high (0.967) and significant positive correlation was found between the dimension of motivation and work performance. The working conditions dimension also showed a very high direct and significant correlation (0.958) with job performance. Communication ( $p(\text{Rho}) = 0.986$ ) and rewards ( $p(\text{Rho}) (\alpha=0.980)$ ) presented a very high and significant positive association with job performance. Similarly, the identity dimension showed a very high (0.992) and significant positive correlation with job performance.

In addition, very high and significant positive correlations were observed between the organizational climate and various dimensions related to job performance. These included the relationship between organizational climate and personal conditions ( $\text{Rho} = 0.959$ ), productivity ( $\text{Rho} (\alpha=0.976)$ ), and interpersonal relationships ( $p(\text{Rho}) = 0.968$ ).

**Key Words:** Organizational climate; job performance; communication; Labor conditions; identity; productivity.

## Resumo

Em uma investigação aplicada no setor agrícola bananeiro de El Oro, Equador, em 2022, foram avaliadas as implicações do clima organizacional no desempenho profissional dos funcionários. O estudo foi do tipo descritivo-correlacional e foram entrevistados 288 funcionários de empresas dos cantões produtores de banana. Foram utilizados dois instrumentos de medida e a confiabilidade foi determinada pelo coeficiente Alpha de Cronbach, obtendo-se 0,89 para o clima organizacional e 0,85 para o desempenho no trabalho.

Os resultados revelaram correlações significativas e muito elevadas entre várias dimensões do clima organizacional e do desempenho no trabalho. Especificamente, foi encontrada uma correlação positiva muito elevada (0,967) e significativa entre a dimensão motivação e desempenho no trabalho. A dimensão condições de trabalho também apresentou correlação direta e significativa muito alta (0,958) com o desempenho no trabalho. A comunicação ( $p(\text{Rho}) = 0,986$ ) e as recompensas ( $p(\text{Rho}) (\alpha=0,980)$ ) apresentaram associação positiva muito alta e significativa com

o desempenho no trabalho. Da mesma forma, a dimensão identidade apresentou uma correlação positiva muito alta (0,992) e significativa com o desempenho no trabalho.

Além disso, foram observadas correlações positivas muito elevadas e significativas entre o clima organizacional e diversas dimensões relacionadas ao desempenho no trabalho. Estes incluíram a relação entre clima organizacional e condições pessoais ( $Rho = 0,959$ ), produtividade ( $Rho (\alpha=0,976)$ ) e relações interpessoais ( $p(Rho) = 0,968$ ).

**Palavras-chave:** Clima organizacional; desempenho laboral; comunicação; condições trabalhistas; identidade; produtividade.

## Introducción

La investigación busca explorar las repercusiones del clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados del sector agrícola bananero en El Oro, Ecuador, en el año 2022. Dado que el clima organizacional influye de manera positiva o negativa en el desempeño laboral, se considera esencial en todas las áreas.

En la última década, el cultivo de banano ha sido un sector agrícola destacado en Ecuador, especialmente en las provincias de El Oro, Guayas y Los Ríos. El cultivo de banano ha contribuido significativamente al desarrollo del país. Aunque este sector crea empleo y reduce la pobreza, también enfrenta desafíos en el desempeño laboral de sus empleados.

La provincia de El Oro tiene numerosas empresas productoras de banano, y aunque la población de estudio sería la totalidad de empleados, debido a la pandemia, se eligió una muestra más pequeña para encuestar de manera presencial. La investigación pretende entender cómo factores como la motivación, las condiciones laborales, la comunicación y la recompensa afectan el desempeño laboral de los empleados en el sector bananero.

El clima organizacional se conecta estrechamente con la productividad y satisfacción laboral. Un clima positivo puede influir en que los empleados alcancen eficientemente objetivos a corto y largo plazo, ya que el personal motivado es más productivo y feliz.

A pesar de la importancia del sector bananero, los empleados a veces enfrentan remuneraciones insuficientes y carecen de perspectivas claras de crecimiento profesional, lo que contribuye a climas laborales tensos y desmotivación. La investigación se centra en la provincia de El Oro y sus empleados, buscando revelar las implicancias del clima organizacional en su desempeño laboral,



considerando aspectos como motivación, condiciones laborales, comunicación, recompensa e identidad.

El estudio aborda un problema general y varios problemas específicos, incluyendo las implicancias de la motivación, las condiciones laborales, la comunicación, la recompensa y la identidad en el desempeño laboral. La investigación se justifica por su conveniencia, relevancia social, valor teórico y valor práctico. También menciona que el clima organizacional y el desempeño laboral son aspectos cruciales para el funcionamiento efectivo de las organizaciones.

En términos metodológicos, la investigación utiliza métodos y técnicas para medir variables y dimensiones relacionadas con el clima organizacional en el sector bananero. El capítulo final enumera los objetivos generales y específicos, la estructura de la investigación y los próximos pasos.

## **Desarrollo**

### **Bases teórico-científicas**

la teoría se refiere a la explicación de una porción de la realidad en distintos ámbitos científicos. En esta investigación, el marco teórico se ha estructurado en dos etapas del pensamiento administrativo:

**Primera etapa:** Este período, conocido como la "etapa científica," se sitúa a fines del siglo XIX e inicio del siglo XX, siendo Frederick Winslow Taylor (1856-1915), un ingeniero industrial estadounidense, reconocido como el "Padre de la administración" o "Padre de la racionalización del trabajo". Taylor inició su labor utilizando la observación directa para analizar el comportamiento de los trabajadores en empresas e industrias, considerando a estas últimas como "cárceles de cemento".

Taylor aplicó sus métodos en el sector industrial de Estados Unidos, Reino Unido y Europa. Su premisa inicial afirmaba que los trabajadores eran "vagos sistemáticos". Realizó la valoración de los puestos de trabajo y estableció técnicas para analizar los movimientos de los trabajadores, además de cronometrar el tiempo que requerían para realizar sus tareas y evaluar la calidad de la producción. Introdujo estándares y costos por hora hombre, además de incentivos monetarios por buen desempeño y sanciones económicas por errores.

A pesar de su enfoque en la eficiencia y rentabilidad, Taylor consideró erróneamente a los trabajadores como meros recursos, comparables a bienes de capital o materias primas, descuidando su naturaleza pensante y su importancia en la industria. Contrastando con esta perspectiva, se destaca el enfoque de Andrew Carnegie, el "rey del acero," quien valoró profundamente a sus trabajadores y reconoció su papel crucial. Taylor, en cambio, buscó principalmente la rentabilidad. Henri Fayol (1845-1925), un francés cuya diferencia de edad con Taylor era de 15 años, es conocido como el "Padre del proceso administrativo". Destacó la importancia de la teoría administrativa en cualquier organización humana y desarrolló principios fundamentales para la orientación administrativa: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Estos conceptos, junto con otros aspectos relevantes en la administración, se encuentran en su obra "Administración industrial y general".

Segunda etapa:

La segunda etapa del pensamiento administrativo se distingue por la proliferación de autores que buscan aplicar las ciencias del comportamiento en la gestión. Este enfoque surge en la primera década de la segunda mitad del siglo XX. El concepto de clima o desarrollo organizacional está estrechamente vinculado a los cambios y capacidades administrativas de cada entidad. Se define organización como la coordinación de los miembros de una empresa, donde cada uno actúa en función de las recompensas por su labor diaria. Se valora el enfoque tradicional del trabajo, donde se considera al trabajador como un talento humano activo en la organización. La cultura organizacional se define como las relaciones sociales, hábitos, creencias y valores de sus integrantes.

Se detalla el significado de clima organizacional, refiriéndose al ambiente interno donde los trabajadores interactúan con su atmósfera psicológica única. Esto incluye cómo se sienten los participantes respecto a la empresa, considerando sus antecedentes, valores y creencias. Esto puede afectar positiva o negativamente la productividad laboral y la institución a la que pertenecen. Se habla de un clima laboral saludable o adverso, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio. Además, se reconoce que el clima organizacional varía según el tipo de organización o empresa.

Se destaca la naturaleza evaluativa inherente al ser humano, que evaluamos y tomamos decisiones constantemente, tanto en la vida cotidiana como en lo laboral. Los inicios de la evaluación se



remontan al siglo XX, cuando las industrias midieron las habilidades de sus empleados y los puestos que ocupaban. Con el tiempo, esta información evolucionó en perfiles y desempeño laboral.

En la segunda mitad del siglo XX, Peter Drucker introdujo el término "sociedad del conocimiento", marcando un cambio de la labor manual de la revolución industrial hacia el conocimiento. Surgieron nuevas formas de evaluación basadas en competencias y objetivos. A pesar de los avances, la evaluación del desempeño sigue siendo compleja y carece de un método único para todos los colaboradores.

Se presenta un ejemplo real de cambios en la industria: en 1965, Suiza tenía el 65% de la participación mundial en la industria relojera, pero una década después, su participación disminuyó al 10%. Esto se debió a la falta de adaptación al cambio, en contraste con el enfoque de la empresa japonesa Seiko, que supo aprovechar la innovación y desafiar paradigmas.

Se recuerda la cita de Heráclito: "nada es permanente excepto el cambio". Los cambios en la industria moderna son rápidos y fugaces. Los conceptos teóricos presentados se basan en las implicaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del sector agrícola bananero de El Oro. La revisión teórica realizada en la investigación fue crucial para establecer las bases de las variables en el estudio.

### **Clima organizacional**

Álvarez (1972) define el clima organizacional como el ambiente donde los empleados se desenvuelven, con la posibilidad de ser favorable o desfavorable para los miembros de la organización. Impulsa la lealtad y la satisfacción laboral, equivaliendo a ponerse la camiseta institucional.

Robbins (2014) describe el clima organizacional como la personalidad misma de la organización, reflejada en su intensidad, cultura, tradiciones arraigadas, valores, costumbres y prácticas a lo largo del tiempo.

Méndez (2006) enfatiza que el clima organizacional enriquece o disminuye la organización, destacando las diferencias en los modelos de clima y las discrepancias existentes en ellos.



Luthans (2008) resalta la importancia de un buen clima organizacional al utilizar las fortalezas y capacidades psicológicas del talento para mejorar el rendimiento de manera óptima.

Chiavenato (2002) define el clima organizacional como el entorno en el espacio laboral, estrechamente vinculado con la motivación de los empleados y sus propiedades motivacionales. Es favorable cuando satisface las necesidades personales y desfavorable cuando no lo hace. Los seres humanos se adaptan a situaciones para mantener el equilibrio en sus vidas. El clima está compuesto por elementos que influyen en el ambiente laboral de los empleados.

### **Factores del clima organizacional**

El texto presenta distintos puntos de vista sobre los factores que influyen en el ambiente laboral y el desempeño de los empleados. Palma (2004) enumera cinco factores:

1. **Autorrealización:** Implica que los trabajadores aprecien las oportunidades de desarrollo personal que el entorno laboral ofrece.
2. **Involucramiento laboral:** Se refiere a la conexión con los valores organizacionales y el compromiso con el crecimiento de la empresa.
3. **Supervisión:** Destaca la importancia de la orientación y apoyo por parte de la supervisión.
4. **Comunicación:** Indica que una comunicación bidireccional y una retroalimentación interna saludable son esenciales.
5. **Condiciones laborales:** Considera cómo las condiciones en las que trabajan los empleados influyen en sus tareas.

Goncálves (2000) agrega que los aspectos intrínsecos y extrínsecos en una organización afectan el desempeño y se basan en las experiencias de los miembros con la organización.

Por su parte, Brunet (1999) ve el clima organizacional como dinámico y compuesto por elementos que varían según el entorno, la comunicación y el liderazgo de la gerencia. Esto está relacionado con la psicología industrial y organizacional, influenciado por la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

En conjunto, estos puntos de vista resaltan la importancia de la autorrealización, el compromiso, la comunicación y el entorno laboral en el desempeño de los empleados dentro de una organización.



### **Características del clima organizacional**

El autor Salom (1994) aborda la importancia de la constancia y permanencia en una organización, resaltando que brinda estabilidad emocional y seguridad a los empleados al tener un trabajo seguro que cubre sus necesidades básicas. El clima laboral está directamente vinculado a características como la duración en los puestos de trabajo, donde la estabilidad puede ser influenciada por factores externos. Un mal clima laboral dificulta la coordinación y el compromiso de los miembros de la organización. Por otro lado, un buen clima laboral aumenta el sentido de pertenencia. Las actitudes de los empleados son afectadas tanto en el ámbito social como laboral por diversos factores, como despidos injustificados que generan incertidumbre. La ausencia y los atrasos constantes en el trabajo son considerados indicadores de un clima laboral negativo.

### **Importancia del clima organizacional**

Brunet (1987) enfatiza la importancia de que los administradores sean capaces de diagnosticar, analizar y emprender acciones para mejorar el clima organizacional. Propone tres razones clave para esto: identificar el origen de los problemas, proponer cambios y asegurar la continuidad de las operaciones mientras se miden riesgos y se anticipan dificultades, promoviendo el apoyo en lugar de la penalización de posibles errores.

Según Hall (1972), el clima organizacional surge de la interacción entre la organización y las acciones, habilidades y creencias de los empleados. Algunas organizaciones reconocen ahora a los empleados como activos esenciales y utilizan medidas frecuentes para medir el clima organizacional. Los administradores buscan cambios constantes para resolver problemas actuales y prever desafíos futuros.

Al entender los procesos ambientales, se pueden llevar a cabo acciones organizativas que incluyan ajustes en beneficio del colectivo. Esta importancia radica en que el entorno laboral influye en el comportamiento de todos los miembros de la organización.

### **Determinantes del Clima Organizacional**

Los determinantes del clima organizacional, tal como señalan Pineda Arenas y Pineda Sánchez (2012), pueden dividirse en generales y específicos, los cuales influyen en la intensidad del

ambiente organizacional. Entre los determinantes generales se incluyen elementos como prestaciones, relaciones entre jefe y subalterno, incentivos, participación, políticas, procedimientos, normas, seguridad, servicios, remuneraciones, ámbito de trabajo y condiciones laborales. Estos factores contribuyen a dar forma al clima dentro de la organización.

### **Características del desempeño laboral**

Chiavenato (2000) destaca las cualidades, destrezas, valores y necesidades individuales que influyen en la ejecución diaria de las actividades laborales. Cada individuo es único y aporta un conjunto de conocimientos y habilidades, aunque algunos puedan tener menos.

Milkovich y Boudrea (1994) explican que el bajo rendimiento en el trabajo puede deberse a varios factores en el entorno social y laboral. La falta de asistencia es un problema común, a menudo causada por motivos diversos. Esto puede indicar falta de motivación personal o hacia la institución.

Chiavenato (2004) enfoca el desempeño como algo individual y situacional. Diversos factores influyen en el entorno laboral del empleado, lo que exige mayor esfuerzo para alcanzar los objetivos organizacionales y cumplir metas.

### **Evaluación y medición del desempeño laboral**

Palma (2007) señala que la evaluación del desempeño laboral, similar a la supervisión de los superiores, se diferencia en el tiempo, ya que abarca un período más largo. Esta evaluación busca evaluar la cantidad y calidad del trabajo, el cumplimiento de responsabilidades, actitudes frente a conflictos y cumplimiento de tareas a tiempo. Un comité multidisciplinario suele revisar los objetivos y planificar nuevos.

Para Robbins (2014), toda organización debe establecer estándares de logros en sus normas, proporcionando a los miembros objetivos claros. La estandarización de puntajes busca la equidad en la calificación.

Según Castellanos (2011), la evaluación del rendimiento se basa en números y estimaciones cualitativas para tomar decisiones clave en línea con los objetivos de la empresa.



Chávez (2014) resalta la importancia de valores y principios de la empresa en la medición del rendimiento, enfocándose en las tareas del empleado. Los métodos deben ser estandarizados, equitativos, confiables y confidenciales.

Dessler (2002) menciona que los parámetros de evaluación incluyen el volumen de ventas, el cumplimiento de tareas y los logros según el cargo del empleado.

Magaña (2007) propone considerar características humanas en la evaluación, como la autoconfianza, la adaptación a nuevas tecnologías y la relación con el equipo de trabajo. Estas cualidades deberían evaluarse en el entorno del empleado.

### Metodología

El proceso metodológico en la investigación, definido como el procedimiento ordenado para establecer la relevancia de los hechos científicos, se basa en varios métodos aplicados en este estudio:

1. **Método Analítico:** Consiste en descomponer un objeto de estudio en partes individuales para su análisis. Se empleó para procesar datos en la primera fase de la investigación, seleccionando información clave para plantear problemas y objetivos.
2. **Método Sintético:** Integra componentes dispersos de un objeto para estudiarlo en su totalidad. Fue usado en conclusiones y recomendaciones, facilitando la solución del problema de estudio. También se aplicó en estimaciones, entrevistas y resumen del marco contextual.
3. **Método Inductivo:** Parte de conclusiones generales para explicaciones particulares. Se usó en la recolección de información y en la elaboración del marco teórico al establecer categorías, y en el diálogo de entrevistas.
4. **Método Deductivo:** Se empleó para comprobar relaciones entre variables y en la elaboración de conclusiones y recomendaciones. Se basa en principios generales aplicados a un contexto específico.
5. **Método Estadístico:** Implica procedimientos para manejar datos cualitativos y cuantitativos. Fue utilizado desde la recolección de datos hasta la definición de la población y muestra.

Prieto (2017) menciona que el método deductivo implica analizar principios generales en contextos específicos, aplicándolos cuando se confirma su validez

### Encuesta.

La encuesta es un método de recopilación de información esencial para investigar y recabar datos relacionados con el tema de interés. Su objetivo es obtener datos que reflejen la realidad de manera precisa. Según Hernández et al. (2014), la encuesta es un proceso de recopilación de datos que se ajusta al planteamiento del problema científico. La calidad de los datos recopilados depende de su confiabilidad, validez y objetividad. Es crucial incluir las variables definidas operativamente, determinar la muestra y considerar los recursos disponibles.

En este estudio, se utilizaron técnicas de encuesta con escalas para medir dos variables: clima organizacional y desempeño laboral. El propósito es indagar sobre la opinión de un sector de la población acerca de estas variables. Se garantizó el anonimato de los encuestados para asegurar su seguridad.

### Resultados

Los datos presentados fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS versión 21. Estos datos provienen de las encuestas realizadas sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador, durante el año 2022.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	288	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	288	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5



*Distribución por frecuencia - el empleado tiene la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad*

**Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	228	79,2	79,2
	Muy pocas veces	60	20,8	20,8
	Total	288	100,0	100,0

Según la **Tabla 5**, el análisis de frecuencias revela que el 79.2% de los empleados menciona que nunca pueden tomar decisiones en relación con las tareas a realizar. Además, un 20.8% indica que esto sucede muy pocas veces. Esta falta de participación de los colaboradores resulta en la incapacidad de contribuir con ideas al progreso del trabajo, lo que impacta negativamente en ellos. Por otro lado, desde otra perspectiva, se puede inferir que existen normas firmemente establecidas que son rigurosamente acatadas y seguidas por todos los colaboradores de la empresa. Este aspecto se refleja en las respuestas, que muestran el compromiso con el cumplimiento de las normas internas establecidas.

Basándonos en la **Tabla 6**, los resultados de la tabla de frecuencias revelan que un 79.2% de los empleados opinan que no existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa. Además, un 20.5% menciona que muy pocas veces estas oportunidades se presentan. Esto sugiere que, desde la perspectiva de los colaboradores, la empresa no está proporcionando acciones para fomentar el crecimiento profesional.

Este escenario debe ser analizado desde múltiples enfoques. Se debe considerar que las empresas agrícolas a menudo centran su desarrollo administrativo en actividades específicas. No obstante, los datos obtenidos demuestran que los empleados perciben que las oportunidades de progreso son limitadas, lo que afecta el clima organizacional.

**Existe la oportunidad de progresar profesionalmente en la organización.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	228	79,2	79,2
	Muy pocas veces	59	20,5	20,5
	Casi siempre	1	,3	,3
	Total	288	100,0	100,0

Tabla 6

Distribución por frecuencia – Existe la oportunidad de progresar profesionalmente en la organización

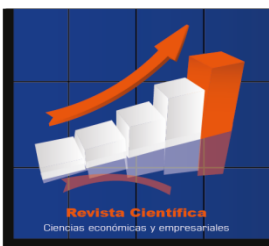
**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia – Capacitación a colaboradores.*

**Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	9	3,1	3,1
	Muy pocas veces	15	5,2	5,2
	Algunas veces	54	18,8	18,8
	Casi siempre	93	32,3	32,3
	Siempre	117	40,6	40,6
	Total	288	100,0	100,0

El 72.9% de los empleados experimenta capacitaciones constantes para actualizar a los colaboradores, mientras que el 27.1% recibe capacitación de manera esporádica o casi nunca. Aunque no hay oportunidades de crecimiento laboral, la empresa proporciona actualización de conocimientos a un grupo significativo de colaboradores, enriqueciendo su crecimiento personal y profesional. No obstante, la falta de perspectivas de crecimiento puede generar desmotivación entre los colaboradores para participar en los programas de capacitación.



**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia – Espacio físico*

**El espacio físico me permite desempeñar mi trabajo con normalidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Algunas veces	11	3,8	3,8
	Casi siempre	30	10,4	10,4
	Siempre	247	85,8	85,8
	Total	288	100,0	100,0

La Tabla 8 indica que el 85.8% de los encuestados encuentran que el espacio físico en la organización cumple con sus necesidades laborales, permitiéndoles trabajar sin problemas, mientras que un 14.2% opina que no contribuye positivamente a su desempeño. Es esencial considerar detenidamente esta variable, ya que tiene un impacto directo en el rendimiento del colaborador. Por lo tanto, se destaca que las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental en la eficiencia del desempeño de cada empleado.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia – Temperatura.*

**Las condiciones de temperatura me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Muy pocas veces	31	10,8	10,8
	Algunas veces	64	22,2	22,2
	Casi siempre	91	31,6	31,6
	Siempre	102	35,4	35,4
	Total	288	100,0	100,0

Según la Tabla 9, el 67% de los encuestados cree que la temperatura permite un desempeño normal en el trabajo de los colaboradores. No obstante, un 33% no está de acuerdo, lo que sugiere la



posibilidad de que ciertas áreas necesiten ajustes para que los empleados puedan llevar a cabo sus tareas en condiciones óptimas.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia – Iluminación.*

**Las condiciones iluminación me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Algunas veces	11	3,8	3,8
	Casi siempre	41	14,2	14,2
	Siempre	236	81,9	81,9
	Total	288	100,0	100,0

De acuerdo con la Tabla 10, el 81.9% de los encuestados cree que la iluminación favorece un desempeño laboral regular para los colaboradores. Sin embargo, un 18% opina que en ocasiones no contribuye de la misma manera. Es crucial reconocer que las condiciones laborales deben ser proporcionadas por el empleador para asegurar un ambiente organizacional adecuado.

### Conclusiones

1. Se encontró una relación muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador en 2022, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.968 al 1%. Esto respalda la hipótesis del objetivo general, indicando que un ambiente laboral armonioso se vincula con alto rendimiento.
2. Se observó una relación directa y altamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados, con un p(Rho) de 0.967 al 1%. Esto apoya la hipótesis del objetivo específico 1, demostrando que la satisfacción de expectativas individuales influye positivamente en el rendimiento laboral.



3. Las condiciones laborales mostraron una relación directa y altamente significativa con el desempeño laboral, con un  $r_s=0.958$  al 1%. Se aceptó la hipótesis del objetivo específico 2, revelando que la seguridad y salud laboral impactan en el rendimiento.
4. La comunicación demostró una relación directa y muy significativa con el desempeño laboral, con un  $p(Rho)$  de 0.986 al 1%. La hipótesis del objetivo específico 3 fue confirmada, resaltando el impacto positivo del intercambio de ideas en el rendimiento laboral.
5. Se identificó una relación directa y altamente significativa entre las recompensas y el desempeño laboral, con un  $p(Rho)$  de 0.980 al 1%. Se aceptó la hipótesis del objetivo específico 4, enfatizando el papel positivo de estímulos tangibles y no tangibles en el rendimiento.
6. La identidad laboral mostró una relación muy significativa con el desempeño, con un Rho de Spearman de 0.992 al 1%. La hipótesis del objetivo específico 5 se confirmó, destacando el impacto de la conexión entre empleado e institución en la productividad.
7. Se determinó que el clima organizacional tiene una relación muy significativa con las condiciones personales de los empleados, con un Rho de Spearman de 0.959 al 1%. Se aceptó la hipótesis del objetivo específico 6, indicando que un entorno laboral adecuado influye en el perfil profesional y desempeño.
8. El clima organizacional se relacionó directa y significativamente con la productividad de los empleados, con un  $p(Rho)$  de 0.976 al 1%. Se confirmó la hipótesis del objetivo específico 7, resaltando el efecto positivo del ambiente laboral en la productividad.

Se estableció una relación muy significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados, con un  $p(Rho)$  de 0.968 ( $p\text{-valor } 0.000 < 0.05$ ). Se aceptó la hipótesis del objetivo específico 8, indicando que un clima positivo fomenta la integración y las interacciones entre empleados y colaboradores.

## Referencias

- Alomoto, J., & Villacrés, J. (2016). La economía digital como mecanismo para mejorar la productividad y competitividad de las Pymes del sector turismo. 215.
- Atanas, A. (2019). El Sistema Financiero Digital: los nuevos agentes. <http://hdl.handle.net/10017/37432>
- Banco Mundial. 2018. "Inclusión Financiera". La inclusión financiera es un factor clave para reducir la pobreza e impulsar la prosperidad. abril 20.
- Center for Financial Inclusion (CFI, 2011). "Financial Inclusion: What's the Vision?". Center for Financial Inclusion (CFI) at ACCION International.
- Chuya-Chuya, J., Condo-Herrera, K., Uriguen-Aguirre, P., & León-Serrano, L. (2021). Economía digital, herramienta para mejorar la competitividad y productividad en las PYMES caso: Machala-Ecuador. 593 digital Publisher CEIT, 6(3), 76-86.
- Guzmán, M. (2018). Toma de decisiones en la gestión financiera para el sistema empresarial. Ediciones Grupo Compás.
- Hernández-Sampieri, R. and Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill, New York.
- Instituto de Estudios Bursátiles. 2017. Anuario IEB de Banca Digital y Fintech 2017. Madrid.
- Irrazabal, V. (2018). Aplicación del análisis e interpretación de los estados financieros y su incidencia para la toma de decisiones en una empresa de transportes urbano de Lima Metropolitana en el Periodo 2015.
- James, Wilson. 2018. "¿Cómo aprovechar el big data en el sector financiero?" Inteligencia Analítica Avanzada. febrero 27.
- Kalton, G; Heeringa, S; (2003). "Selected articles in survey methodology". Ed. WileyIntersciene. ISBN. 978-0471266612
- Martin KE. (2015). Ethical issues in the big data industry. MIS Quarterly Executive 14(2): 67–85.
- Nicoletti, Bernardo. 2017. The Future of FinTech: Integrating Finance and Technology in Financial Services. Palgrave Studies in Financial Services Technology. Cham: Palgrave Macmillan
- Red de Instituciones Financieras de Desarrollo (2018). Propuesta para la construcción de una política nacional de inclusión financiera. Quito: Red de Instituciones Financieras de Desarrollo.



- Rodriguez, Eliana. 2018. “4 ejemplos de cómo la inteligencia artificial está transformando al sector financiero”. COBIS. junio 18.
- Superintendencia de Bancos. (2018). “Superintendencia de Bancos (SB) actúa para mejorar la Inclusión Financiera (IF)”.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2018). Actualidad y Cifras EPS.
- The World Bank Group. 2018. The Little Data Book on Financial Inclusion. 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA: World Bank Publications.
- Vianna, A. C., & Mollick, A. V. (2018). Institutions: Key variable for economic development in Latin America. *Journal of economics and business*, 96, 42-58.

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).