

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

Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola de la provincia del Oro, Ecuador

Implications of the organizational climate on the work performance of employees in the agricultural sector of the province of Oro, Ecuador

Implicações do clima organizacional no desempenho profissional dos funcionários do setor agrícola da província de Oro, Equador

Maydoli Beatriz Calle Chingo ^I

m.calle@gsanchez.ec

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

Jesús Merino Velasquez Wayky ^{II}

jmerinov@untumbes.edu.pe

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

Alfredo Luy Navarrete ^{III}

wluyn@untumbes.edu.pe

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

Gina Maribel Carrasco Echeverría ^{IV}

gcarrasco@utb.edu.ec

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

Correspondencia: m.calle@gsanchez.ec

* **Recepción:** 15/07/2023 * **Aceptación:** 12/08/2023 * **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

La investigación se enfocó en analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador, en el año 2022. El estudio utilizó un enfoque aplicado y descriptivo-correlacional. Se recolectaron datos de 288 empleados de empresas en cantones productores de banano mediante encuestas y dos instrumentos de medición. Se estableció la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo 0.89 para el clima organizacional y 0.85 para el desempeño laboral.

Los resultados del análisis de correlación de Spearman indican relaciones significativas a un nivel del 1% de significancia. Se encontró una correlación positiva muy alta y significativa entre la dimensión de motivación y el desempeño laboral ($r_s = 0.967$). Además, se observó una correlación positiva muy alta y significativa entre las dimensiones de condiciones laborales y desempeño laboral ($r_s = 0.958$). También se identificó una asociación positiva muy alta y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral ($p(Rho) = 0.986$). Similarmente, se halló una relación de asociación positiva muy alta y significativa entre las recompensas y el desempeño laboral ($p(Rho) (\alpha=0.980)$), al igual que entre la identidad y el desempeño laboral ($r_s = 0.992$).

Además, se observó una correlación positiva muy alta y significativa entre el clima organizacional y la dimensión de condiciones personales (Rho de Spearman = 0.959). También se encontró una asociación positiva muy alta y significativa entre el clima organizacional y la productividad (Rho de Spearman ($\alpha=0.976$)), así como entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales ($p(Rho) = 0.968$).

Palabras Claves: Inteligencia Artificial; Educación; Personalización; Chatbots; Tecnología.

Abstract

The research focused on analyzing the impact of the organizational climate on the job performance of workers in the banana agricultural sector of El Oro, Ecuador, in the year 2022. The study used an applied and descriptive-correlational approach. Data from 288 employees of companies in banana-producing cantons were collected through surveys and two measurement instruments. The reliability of the instruments was established through Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0.89 for the organizational climate and 0.85 for job performance.

The results of Spearman's correlation analysis indicate significant relationships at the 1% significance level. A very high and significant positive correlation was found between the dimension of motivation and work performance ($r_s = 0.967$). In addition, a very high and significant positive correlation was observed between the dimensions of working conditions and job performance ($r_s = 0.958$). A very high and significant positive association was also identified between communication and job performance ($p(Rho) = 0.986$). Similarly, a very high and significant positive association relationship was found between rewards and job performance ($p(Rho) (\alpha=0.980)$), as well as between identity and job performance ($r_s = 0.992$).

In addition, a very high and significant positive correlation was observed between the organizational climate and the dimension of personal conditions (Spearman's Rho = 0.959). A very high and significant positive association was also found between organizational climate and productivity (Spearman's Rho ($\alpha=0.976$)), as well as between organizational climate and interpersonal relationships ($p(Rho) = 0.968$).

Key Words: Artificial intelligence; Education; Personalization; chatbots; Technology.

Resumo

A pesquisa se concentrou em analisar o impacto do clima organizacional no desempenho profissional dos trabalhadores do setor agrícola bananeiro de El Oro, Equador, no ano de 2022. O estudo utilizou uma abordagem aplicada e descritiva-correlacional. Dados de 288 funcionários de empresas em cantões produtores de banana foram coletados por meio de pesquisas e dois instrumentos de medição. A confiabilidade dos instrumentos foi estabelecida através do coeficiente Alpha de Cronbach, obtendo-se 0,89 para o clima organizacional e 0,85 para o desempenho no trabalho.

Os resultados da análise de correlação de Spearman indicam relações significativas ao nível de significância de 1%. Foi encontrada uma correlação positiva muito alta e significativa entre a dimensão motivação e desempenho no trabalho ($r_s = 0,967$). Além disso, foi observada uma correlação positiva muito alta e significativa entre as dimensões condições de trabalho e desempenho no trabalho ($r_s = 0,958$). Também foi identificada associação positiva muito alta e significativa entre comunicação e desempenho no trabalho ($p(Rho) = 0,986$). Da mesma forma, foi encontrada uma relação de associação positiva muito elevada e significativa entre recompensas e



desempenho no trabalho ($p(\text{Rho})$ ($\alpha=0,980$)), bem como entre identidade e desempenho no trabalho ($r_s = 0,992$).

Além disso, observou-se uma correlação positiva muito elevada e significativa entre o clima organizacional e a dimensão das condições pessoais ($\text{Rho de Spearman} = 0,959$). Também foi encontrada associação positiva muito alta e significativa entre clima organizacional e produtividade (Rho de Spearman ($\alpha=0,976$)), bem como entre clima organizacional e relacionamentos interpessoais ($p(\text{Rho}) = 0,968$).

Palavras-chave: Inteligência artificial; Educação; Personalização; chatbots; Tecnologia.

Introducción

La investigación emprende el análisis de cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador, en 2022. El clima organizacional ejerce un rol crucial tanto en resultados positivos como negativos en la actividad laboral, abarcando todas las esferas.

Ecuador ha presenciado un sector agrícola próspero y emprendedor en la última década, destacando la producción de banano como un motor clave en este desarrollo. Las provincias de El Oro, Guayas y Los Ríos son los principales centros productores, con el cultivo de banano contribuyendo significativamente al crecimiento económico. Sin embargo, este sector no está exento de desafíos en cuanto al rendimiento laboral de sus empleados.

La provincia de El Oro, focalizada como unidad de estudio, alberga 148 compañías productoras de banano, dando empleo a 565 trabajadores. Dada la pandemia, la muestra se ajustó para permitir encuestas presenciales, combinando métodos probabilísticos y no probabilísticos, preservando la representatividad. Esta población refleja de manera general las conductas laborales del sector en toda la provincia.

La investigación titulada "Efectos del clima organizacional en el desempeño laboral en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022", busca explorar cómo la motivación, las condiciones laborales, la comunicación, la identidad y las recompensas influyen en el desempeño laboral en esta área, además de cómo las condiciones personales, la productividad y las relaciones interpersonales se relacionan con el clima laboral. Dado que los empleados pasan una parte

considerable de su vida en el entorno laboral, reconocer estas influencias es esencial para mejorar su rendimiento.

Fiallo, Alvarado y Soto (2015) subrayan la importancia de los empleados como pilar central de las organizaciones. Su compromiso y desempeño impactan en el logro de objetivos y en el avance hacia un bien común. Por ende, se enfoca en mejorar el entorno laboral, ya que este ambiente ejerce una influencia significativa en el comportamiento y desempeño laboral de los empleados.

El clima organizacional tiene un vínculo estrecho con la productividad y la satisfacción laboral. Un ambiente favorable puede reflejarse en el comportamiento laboral, afectando positiva o negativamente el rendimiento. A pesar de la importancia del sector agrícola bananero, los empleados a veces enfrentan desafíos salariales y falta de claridad en su crecimiento profesional, lo que afecta negativamente el ambiente laboral y la eficiencia laboral.

El estudio se justifica por su conveniencia, relevancia social, valor teórico y valor práctico. Los resultados contribuirán a las organizaciones del sector al permitir la planificación y ejecución de acciones para mejorar el clima laboral y, por ende, el rendimiento laboral. También ofrece conocimientos teóricos y prácticos, que pueden ser aplicados por otras empresas que enfrenten problemas similares.

En su enfoque metodológico, la investigación emplea métodos, técnicas e instrumentos para medir variables relacionadas con el clima organizacional en el sector agrícola bananero. La estructura del trabajo incluye capítulos sobre introducción, estado del arte, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Desarrollo

Bases teórico-científicas

La teoría puede definirse como la explicación de un aspecto de la realidad en cualquier ámbito científico. En esta investigación, el marco teórico se estructura en dos etapas del pensamiento administrativo:

Primera etapa: En la "etapa científica" de la administración, que se sitúa a fines del siglo XIX e inicio del siglo XX, Frederick Winstow Taylor (1856-1915), ingeniero industrial estadounidense, es destacado como el "Padre de la administración" o de la racionalización del trabajo. Taylor aplicó



el método de observación para analizar el comportamiento de los trabajadores en empresas e industrias, tratando la empresa como una "cárcel de cemento".

Taylor se enfocó en el sector industrial en Estados Unidos, el Reino Unido y Europa. Inicialmente, asumió que los trabajadores eran "vagos sistemáticos". Evaluó las tareas y valoró los puestos ocupados, además de establecer técnicas para analizar los movimientos de los trabajadores. Utilizó el análisis cronometrado para medir el tiempo de las tareas y realizó verificaciones de calidad para fijar estándares de producción. Introdujo el concepto de costo por hora hombre y propuso premiar y castigar a los trabajadores económicamente según su desempeño.

Sin embargo, Taylor consideró al trabajador como un recurso más en la empresa, al igual que un bien de capital o insumo. Esta visión dejó de lado la importancia del trabajador como ser pensante y activo, un enfoque criticado por su falta de reconocimiento al "talento humano".

En contraste, Andrew Carnegie, el rey del acero, valoraba a sus trabajadores como el activo más crucial de su empresa. Carnegie afirmaba que podían quitarle todo, excepto a sus trabajadores, y en 4 años se recuperaría. Además, deseaba que su epitafio destacara su habilidad para rodearse de hombres mejores que él, a diferencia de Taylor, quien priorizaba la rentabilidad y el dinero para la industria.

Henri Fayol (1845-1925), francés y 15 años mayor que Taylor, es conocido como el "Padre del proceso administrativo". Fayol creó y promovió la división de áreas funcionales en la empresa. Él postuló que la teoría administrativa es aplicable en cualquier organización humana. Introdujo los principios de la administración, como la planificación, organización, dirección, coordinación y control, que son fundamentales para guiar las actividades administrativas. Estos conceptos se detallan en su obra "Administración industrial y general".

Segunda etapa: En la segunda etapa del pensamiento administrativo, se destaca la aplicación de las ciencias del comportamiento a la administración. Este enfoque surge en la primera década de la segunda mitad del siglo XX. El concepto de clima u desarrollo organizacional está estrechamente ligado a los cambios y capacidades administrativas de cada organización. Se considera la organización como la coordinación de participantes que actúan según las recompensas que reciben por su trabajo diario. Se valora el enfoque tradicional del trabajo, reconociendo al trabajador como

un talento humano activo y se define la cultura organizacional por las relaciones sociales, hábitos y valores de sus miembros.

El clima organizacional se refiere al ambiente interno donde los trabajadores se encuentran, afectado por su psicología individual y su relación con la empresa. Esto influye en su productividad y se puede categorizar como saludable o malsano, cálido o frío, positivo o negativo, satisfactorio o insatisfactorio. Además, se reconoce que el clima organizacional depende del tipo de organización o empresa.

La evaluación del desempeño laboral ha evolucionado desde medir habilidades y cargos en el siglo XX hasta enfoques basados en competencias y objetivos. La complejidad de la evaluación persiste debido a la falta de un método general para medir el desempeño. Para este estudio, se emplean teorías de evaluación de desempeño.

Los cambios en la organización se ilustran con un caso real de la industria relojera suiza. A pesar de tener una participación del 65% en 1965, su declive comenzó en 1975 debido a la falta de adaptación al cambio, como se evidencia en el caso del reloj de cuarzo. Esto resalta la importancia del cambio en la industria moderna y cómo la falta de adaptación puede llevar al fracaso.

Clima organizacional

Álvarez (1972) describe el clima organizacional como el entorno donde los empleados trabajan, influyendo en su lealtad y satisfacción laboral. Se refiere a la conexión con la institución, similar a "ponerse la camiseta".

Robbins (2014) explica que el clima organizacional es la personalidad de la organización, influenciada por su cultura, tradiciones, valores arraigados y prácticas a lo largo del tiempo.

Méndez (2006) señala que el clima afecta significativamente a la organización, al comparar diversos modelos y sus discrepancias.

Luthans (2008) destaca los beneficios de un buen clima organizacional al aprovechar las fortalezas y capacidades psicológicas positivas del talento, mejorando el rendimiento.

Chiavenato (2002) define el clima organizacional como el ambiente laboral relacionado con la motivación de los empleados y cómo este satisface sus necesidades personales. Un clima favorable satisface estas necesidades, mientras que uno desfavorable no lo hace, lo que lleva a los seres humanos a adaptarse para mantener el equilibrio en sus vidas. Está formado por elementos que determinan el tipo de clima en el que trabajan los empleados.



Factores del clima organizacional

El autor Palma (2004) identifica varios factores relevantes para el entorno laboral:

1. **Autorrealización:** Reconoce el valor que el entorno laboral tiene en el desarrollo personal.
2. **Involucramiento laboral:** Destaca la importancia de la identificación con los valores organizacionales y el compromiso con la organización.
3. **Supervisión:** Subraya la necesidad de supervisión que respalde y oriente a los empleados.
4. **Comunicación:** Señala la necesidad de una comunicación bidireccional y la retroalimentación interna para un entorno saludable.
5. **Condiciones laborales:** Evalúa cómo las condiciones impactan en el desempeño de los empleados.

Gonçalves (2000) agrega que tanto factores externos como internos influyen en el rendimiento de los empleados, modelando el entorno organizacional a través de sus experiencias e interacciones.

Brunet (1999) describe el clima organizacional como un componente dinámico afectado por varios elementos, como el tamaño del entorno, la comunicación y el liderazgo. Enfatiza su relación con la psicología industrial y organizacional, influenciada por las escuelas de pensamiento de Gestalt y funcionalismo, que consideran la asimilación y el entorno como determinantes del pensamiento y comportamiento individual.

Características del clima organizacional

Salom (1994) señala que la constancia en la organización proporciona a los empleados estabilidad emocional y seguridad debido a la permanencia en un trabajo seguro que cubre sus necesidades básicas. Las características clave vinculadas al clima laboral incluyen:

1. Duración en los puestos de trabajo: La estabilidad en los roles laborales brinda seguridad a los empleados, aunque factores externos puedan influir en esta estabilidad.
2. Impacto del mal clima: Un ambiente laboral negativo dificulta la gestión y coordinación de tareas, afectando el compromiso e identificación de los miembros de la organización.
3. Efectos del buen clima: Un clima positivo fomenta el sentido de pertenencia a la empresa donde se trabaja.

4. Influencia en actitudes de empleados: Las actitudes de los empleados se ven afectadas en lo social y laboral por factores como despidos injustificados que generan incertidumbre.
5. Indicadores de clima laboral deteriorado: La falta de asistencia y retrasos frecuentes son indicadores de un clima laboral negativo.

Importancia del clima organizacional

Brunet (1987) destaca la importancia de que los administradores sean capaces de diagnosticar, analizar e implementar acciones para mejorar el clima organizacional. Esto implica evaluar el origen de los problemas, proponer cambios y continuar con las operaciones mientras se miden los riesgos y se anticipan posibles obstáculos. Es crucial brindar apoyo en lugar de castigo ante 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 consideran a su talento humano como activos esenciales y miden regularmente el clima organizacional. Los administradores buscan cambios constantes para resolver problemas actuales y prever desafíos futuros.

La comprensión de los procesos ambientales lleva a acciones organizacionales, permitiendo ajustes para el bienestar general. Esto se basa 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, según Pineda Arenas y Pineda Sánchez (2012), pueden clasificarse en generales y específicos, y son responsables del nivel de intensidad del entorno. Entre los generales se incluyen elementos como prestaciones, relaciones jefe-subalterno, incentivos, participación, políticas, procedimientos, normas, seguridad, servicios, remuneraciones, ámbito de trabajo y condiciones laborales. Estos factores tienen un impacto significativo en el clima dentro de la organización.



Características del desempeño laboral

Chiavenato (2000) señala que las cualidades, destrezas, valores y necesidades de un individuo influyen en su desempeño laboral. Cada individuo tiene un conjunto único de conocimientos y habilidades. Por otro lado, algunos tienen más conocimientos y habilidades que otros.

Milkovich y Boudrea (1994) atribuyen el bajo rendimiento laboral a factores sociales y laborales, como la falta de asistencia al trabajo, a menudo motivada por razones diversas. Esto puede deberse a una falta de motivación personal o hacia la organización en la que trabajan.

Chiavenato (2004) sostiene que el rendimiento laboral varía entre individuos y está influenciado por diversos factores situacionales. Estos factores influyen en cómo los empleados se esfuerzan por alcanzar los objetivos organizacionales y cumplir metas propuestas.

Evaluación y medición del desempeño laboral

Palma (2007) compara la evaluación del desempeño laboral con la supervisión de los superiores, destacando que la diferencia radica en el período de tiempo, que es mucho más amplio en la evaluación. Este proceso implica examinar la cantidad y calidad del trabajo, el cumplimiento de responsabilidades, las actitudes en conflictos y la puntualidad en tareas. En muchos casos, equipos multidisciplinarios revisan objetivos y planifican nuevos. Las normas de la organización deben incluir estándares de logros para brindar claridad en los objetivos y calificaciones justas (Robbins, 2014).

Castellanos (2011) señala que la evaluación del rendimiento se basa en cifras y estimaciones cualitativas, proporcionando información esencial para tomar decisiones importantes y ajustar objetivos empresariales.

Chávez (2014) destaca que la medición del rendimiento debe reflejar los valores y principios de la empresa, priorizando el crecimiento y utilizando métodos estandarizados, equitativos, confidenciales y confiables.

Dessler (2002) argumenta que una evaluación precisa del desempeño implica parámetros como volumen de ventas, adecuación del salario a las tareas, errores cometidos, logros alcanzados y tareas relacionadas con el puesto.

Magaña (2007) aboga por evaluar características humanas como la autoconfianza, la adaptabilidad a la tecnología, la capacidad de cambio y la interacción con el equipo, para lograr una evaluación más completa del desempeño.

Metodología

El proceso de investigación científica involucra métodos que permiten esclarecer los hechos y fenómenos de interés. Bavaresco (2006) define el método como un procedimiento ordenado para establecer la significancia de los hechos hacia los cuales se dirige el interés científico. En este trabajo, se aplicaron varios métodos:

1. **Método Analítico:** Este método implica descomponer un objeto en partes individuales para su estudio. Se utilizó en la fase inicial de investigación para procesar datos informativos, identificando la materia fundamental para definir problemas y objetivos.
2. **Método Sintético:** Se trata de integrar componentes dispersos de un objeto para comprenderlo en su totalidad. Se empleó para preparar conclusiones y recomendaciones, facilitando la solución del problema de estudio y en la evaluación de datos.
3. **Método Inductivo:** Consiste en establecer conclusiones generales para explicaciones particulares. Fue utilizado en la recolección de información y en la elaboración del marco teórico, categorizando conceptos del clima organizacional y desempeño laboral.
4. **Método Deductivo:** Empleado para comprobar y medir relaciones entre variables, así como en la elaboración de conclusiones y recomendaciones. Ayuda a determinar los resultados de la investigación y se basa en principios generales.
5. **Método Estadístico:** Implica procedimientos para manejar datos cualitativos y cuantitativos. Se usó desde la recolección de datos en esta investigación, tanto para la población y muestra, como para el análisis cuantitativo y cualitativo.

Prieto (2017) destaca la esencia del método deductivo, que analiza principios generales aplicándolos a contextos específicos tras verificar su validez.

Encuesta



La encuesta es un proceso de recopilación de información que busca obtener datos relevantes relacionados con el interés de investigación. Su objetivo es obtener datos cercanos a la realidad para abordar el problema científico planteado. Para que los datos sean confiables, válidos y objetivos, se deben considerar variables operativamente definidas, la muestra y recursos como tiempo, apoyo institucional y económico. Las variables operativas son esenciales para la inferencia estadística (Hernández et al., 2014).

En este estudio, se emplearon técnicas de encuesta, utilizando escalas para medir las variables de clima organizacional y desempeño laboral. Estas escalas buscan indagar las opiniones de un grupo de personas sobre las variables de interés. Las respuestas son anónimas para asegurar la confidencialidad de los encuestados.

Resultados

Los análisis descriptivos fueron realizados utilizando el software estadístico SPSS versión 21, a partir de los datos recopilados de las encuestas sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Estas encuestas fueron aplicadas a los empleados del sector agrícola bananero en El Oro, Ecuador, durante el año 2022.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	288	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	288	100,0

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

Tabla 1

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, la tabla de frecuencias refleja que un 79.2% de los empleados manifiesta que nunca pueden tomar decisiones en relación a las tareas a realizar. Del mismo modo, un 20.8% menciona que esto ocurre muy pocas veces. Esto sugiere la ausencia de participación de los colaboradores en la toma de decisiones, lo que impacta negativamente en su capacidad para contribuir con ideas al desarrollo del trabajo.

Además, desde otra perspectiva, se puede observar que hay normas establecidas en la empresa, las cuales son estrictamente acatadas y cumplidas por los colaboradores.

Tabla 2

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

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

Basándonos en la información proporcionada y tu consulta anterior, parece que estás repitiendo el mismo fragmento sobre la Tabla 6 y las oportunidades de crecimiento profesional en la empresa agrícola. Si tienes más información que agregar o alguna pregunta específica sobre este tema, no dudes en decírmelo para que pueda ayudarte de manera más precisa.

Tabla 3

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 análisis de la Tabla 7 muestra que el 72.9% de los empleados reciben capacitaciones de manera constante para actualizar a los colaboradores, mientras que un 27.1% afirma que su capacitación es ocasional. A pesar de la falta de oportunidades de crecimiento laboral, la empresa proporciona actualizaciones significativas para el desarrollo personal y profesional de un grupo importante de colaboradores. Sin embargo, la ausencia de progresión en la carrera podría resultar en la desmotivación de asistir a futuras capacitaciones.

Tabla 4

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

Basándonos en la Tabla 8, el 85.8% de los encuestados está satisfecho con el espacio físico de la organización para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva, mientras que un 14.2% cree que no contribuye a su rendimiento. Es crucial examinar detenidamente esta variable ya que afecta

directamente al rendimiento de los colaboradores. Por lo tanto, es esencial reconocer que las condiciones laborales son fundamentales para garantizar un desempeño eficiente.

Tabla 5

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

Basándonos en la Tabla 9, el 67% de los encuestados cree que la temperatura permite un desempeño laboral normal para los colaboradores. No obstante, el 33% restante no está de acuerdo, lo que sugiere que puede haber áreas que necesitan mejoras para que los empleados puedan llevar a cabo sus tareas dentro de condiciones adecuadas.

Tabla 6

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 afirma que la iluminación es adecuada para el desempeño regular de los colaboradores. Sin embargo, un 18% siente que en ocasiones no



cumple con este propósito. Este análisis subraya la importancia de que el empleador asegure las condiciones laborales para mantener un ambiente organizacional apropiado.

Conclusiones

1. Se determinó una relación directa y altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador en 2022. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.968 al 1%, respaldando la hipótesis del objetivo general. Esto indica que los empleados trabajaron en un ambiente armonioso y lograron un alto rendimiento laboral.
2. Se encontró una relación directa y altamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados. El $p(Rho)$ calculado fue de 0.967 al 1%, respaldando la hipótesis del objetivo específico 1. Esto sugiere que la satisfacción de las expectativas individuales se relaciona con un mayor rendimiento laboral.
3. Se identificó una relación directa y altamente significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. El coeficiente r_s calculado fue de 0.958 al 1%, validando la hipótesis del objetivo específico 2. Esto señala que la seguridad y salud en el trabajo influyen positivamente en el rendimiento laboral.
4. Se observó una relación directa y altamente significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los empleados. El $p(Rho)$ calculado fue de 0.986 al 1%, respaldando la hipótesis del objetivo específico 3. Esto indica que el intercambio de ideas e información en el entorno laboral contribuye positivamente al rendimiento laboral.
5. Se estableció una relación directa y altamente significativa entre las recompensas y el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero. El $p(Rho)$ calculado fue de 0.980 al 1%, respaldando la hipótesis del objetivo específico 4. Esto sugiere que los incentivos tangibles e intangibles por un trabajo efectivo impactan favorablemente en el rendimiento laboral.
6. Se determinó una relación directa y altamente significativa entre la identidad laboral y el desempeño laboral de los empleados en el sector agrícola bananero. El coeficiente Rho de

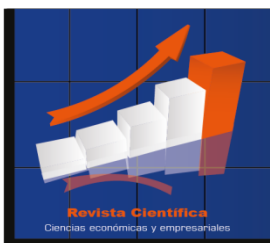
Spearman calculado fue de 0.992 al 1%, respaldando la hipótesis del objetivo específico 5. Esto señala que el compromiso organizacional y el involucramiento laboral influyen en la productividad laboral.

7. Se identificó una relación directa y altamente significativa entre el clima organizacional y las condiciones personales de los empleados en el sector agrícola bananero. El coeficiente Rho de Spearman calculado fue de 0.959 al 1%, respaldando la hipótesis del objetivo específico 6. Esto sugiere que un ambiente de trabajo adecuado incide en el perfil profesional y en el desempeño laboral.
8. Se encontró una relación directa y altamente significativa entre el clima organizacional y la productividad de los empleados. El p(Rho) calculado fue de 0.976 al 1%, respaldando la hipótesis del objetivo específico 7. Esto indica que un ambiente laboral positivo se correlaciona con una mayor productividad laboral.

Se identificó una relación directa y altamente significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador en 2022. Se calculó un p(Rho) de 0.968 con un P-valor de $0.000 < 0.05$, respaldando la hipótesis del objetivo específico 8. Esto sugiere que un clima organizacional positivo fortalece las relaciones entre los empleados y colaboradores en la organización.

Referencias

- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory*. Nueva Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2008). *Organisational Behaviour*. Pearson Education Australia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, Stephen, & Coulter. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Mendez Alvarez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*. Bogotá: *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá: McGraw-Hill.



- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). . *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (8ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGraw-Hill .
- Chruden, & Sherman. (1987). *Administración de Personal*. South Westren Publishing.
- Álvarez, S. (Dirección). (1972). *De América soy hijo y a ella me debo [Película]*.
- Palma , S. (2007). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Monografía.
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Lima.
- Palma Carrillo, S. (2007). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. *Revista de Investigación en Psicología*.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Salom, C. (1994). *Crecimiento psicológico y motivaciones sociales en*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*
- Gonçalves, A. P. (2000). *GEOCITIES*. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Pineda Arenas, D., & Pineda Sánchez, G. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Editorial Académica Española.
- Hall, D., & Schneider, B. (1972). *Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type*. *Administrative Science Quarterly*, 340-350.
- Hernández, R., & otros. (2006). *Metodología de la Investigación (4ta Edic)*. México D.F.: McGraw Hill.
- Chávez, A. (2014). *Gestión del desempeño en las organizaciones educativas*. *Horizonte De La Ciencia*, 75-81.
- Castellanos Martínez , J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. España: Editorial Académica Española.

Magaña, G. (14 de junio del 2007). Motivación y desempeño laboral

©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/>).