



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL**  
**Y DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA PREVIO A**  
**LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE GRADO EN LA CARRERA DE**  
**COMERCIO EN MODALIDAD PRESENCIAL**

**PROYECTO INTEGRADOR**

**TEMA: EL EFECTO DEL CLIMA LABORAL SOBRE EL**  
**RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS DEL ORGANISMO DE**  
**FORMACIÓN CIUDADANA OFOCI CIA LTDA DEL CANTÓN**  
**MILAGRO, PERIODO 2022.**

**Autores:**

Sr. CEDEÑO GUILLEN TITO JOSUE

**Tutor:** MSc. CASCANTE YARLEQUE ROBERTO WILLIAM

**Milagro, Marzo 2022**

**ECUADOR**

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo de investigación va dedicado en primera medida a Dios, quien me ha otorgado la fortaleza, la perseverancia y ha puesto en mi la sabiduría, la responsabilidad, y el esfuerzo para poder alcanzar una de mis metas más deseadas, en segunda medida le dedico este trabajo a mi familia, a mi Padre y Madre quienes han sido un pilar fundamental durante este proceso de formación, a mi esposa y hermanos por brindarme el apoyo moral durante esta etapa importante de mi vida*

***Cedeño Guillen Tito Josué***

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por las bendiciones brindadas a lo largo de esta etapa, por ser mi guía en todos aspectos de mi vida, y por permitirme vivir esta experiencia tan enriquecedora.*

*A mi padre y madre, quienes con su sacrificio, entrega, dedicación y apoyo me impulsaron a lograr uno de los objetivos más anhelados para mí.*

*A todos los docentes por compartir sus conocimientos e inspirarme a culminar mi preparación académica, a la Universidad Estatal de Milagro por brindarme la oportunidad de continuar con mi formación profesional.*

*A mi tutor, que gracias a su esfuerzo hemos logrado que el trabajo se realice con éxito.*

***Cedeño Guillen Tito Josué***

# ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
CAPÍTULO 1.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Objetivos.....	6
1.2.1. Objetivo General.....	6
1.2.2. Objetivos Específicos.....	6
1.3. Justificación.....	7
1.4. Marco Teórico.....	8
1.4.1. Definición del clima laboral.....	8
1.4.2. Factores que influyen en el clima laboral.....	9
1.4.3. La satisfacción.....	11
1.4.4. La motivación.....	12
1.4.5. El clima laboral saludable y su efecto en las organizaciones.....	15
CAPÍTULO 2.....	17
2. METODOLOGÍA.....	17
2.1. Enfoque de investigación.....	17
2.1.1. Enfoque cualitativo.....	17
2.1.2. Enfoque cuantitativo.....	17
2.2. Diseño de la investigación.....	18
2.3. Determinación de las variables.....	18
2.3.1. Variable dependiente.....	18
2.3.2. Variable Independiente.....	18
2.3.3. Operacionalización de variables.....	19
2.4. Población y muestra.....	20
2.4.1. Población.....	20
2.4.2. Muestra.....	21

2.5. Instrumentos de recolección de datos.....	21
2.6. Procesamiento de la información .....	22
CAPÍTULO 3 .....	23
3. RESULTADOS .....	23
3.1. Correlación de las Variables .....	34
3.1.1. Valor de Rho .....	34
3.1.2. Hipótesis .....	6
RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	37
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.-</b> Pirámide de las necesidades jerárquicas de Abraham Maslow .....	13
<b>Figura 2.-</b> Teoría de la Motivación-Higiene.....	14
<b>Figura 3.-</b> Escala de Likert .....	21
<b>Figura 4.-</b> Tabla de frecuencia ¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?.....	24
<b>Figura 5.-</b> ¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución? .....	25
<b>Figura 6.-</b> ¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que trabajen en equipo? .....	26
<b>Figura 7.-</b> ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?.....	27
<b>Figura 8.-</b> ¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?.....	28
<b>Figura 9.-</b> ¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores?.....	29
<b>Figura 10.-</b> ¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar? .....	30
<b>Figura 11.-</b> ¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas? .....	31
<b>Figura 12.-</b> ¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección?.....	32
<b>Figura 13.-</b> ¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa? .....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.-</b> Operacionalización de la variable independiente.....	19
<b>Tabla 2.-</b> Operacionalización de la variable dependiente.....	20
<b>Tabla 3.-</b> Tabla de frecuencia de cargos en el Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro. ....	21
<b>Tabla 4.-</b> Tabla de datos estadísticos .....	23
<b>Tabla 5.-</b> Tabla de frecuencia ¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?.....	24
<b>Tabla 6.-</b> Tabla de frecuencia ¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución?.....	25
<b>Tabla 7.-</b> Tabla de frecuencia ¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que trabajen en equipo? .....	26
<b>Tabla 8.-</b> Tabla de frecuencia ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?.....	27
<b>Tabla 9.-</b> Tabla de frecuencia ¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?.....	28
<b>Tabla 10.-</b> Tabla de frecuencia ¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores? .....	29
<b>Tabla 11.-</b> Tabla de frecuencia ¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar?.....	30
<b>Tabla 12.-</b> Tabla de frecuencia ¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas? .....	31
<b>Tabla 13.-</b> Tabla de frecuencia ¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección?.....	32
<b>Tabla 14.-</b> Tabla de frecuencia ¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa? .....	33
<b>Tabla 15. -</b> Valor de Rho de Spearman.....	34
<b>Tabla 16.-</b> Correlación de las variables .....	34
<b>Tabla 17.-</b> Prueba para una muestra .....	34

**Título de Trabajo Integración Curricular:** El efecto del clima laboral sobre el rendimiento de los empleados del Organismo De Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del cantón Milagro, periodo 2022.

## **RESUMEN**

La presente investigación trata sobre el clima labora desde las dimensiones del ambiente físico y ambiente humano, el objetivo de esta investigación es determinar el nivel de incidencia de la variable “clima laboral” y las dimensiones de “ambiente físico” y “ambiente humano” en el desempeño de los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro, las principales variables de estudio fueron analizadas bajo recopilaciones de estudios previos de la comunidad académica, se aplicó encuestas relacionadas a las variables sometidas al estudio y como resultado arrojó que existe una alta relación entre el clima laboral sobre el desempeño laboral de los empleados de OFOCI.

**PALABRAS CLAVE:** Desempeño, Liderazgo, Satisfacción, Ambiente humano, Ambiente físico,



**Título de Trabajo Integración Curricular:** The effect of the work environment on the performance of the employees of the Citizen Training Agency OFOCI CIA LTDA of the Milagro Canton, period 2022

### **ABSTRACT**

The present investigation deals with the work environment from the dimensions of the physical environment and the human environment, the objective of this research is to determine the level of incidence of the variable "work environment" and the dimensions of "physical environment" and "human environment" in the performance of the employees of the Citizen Training Organization OFOCI CIA LTDA of the Milagro Canton, the main study variables were analyzed under compilations of previous studies of the academic community, surveys related to the variables submitted to the study were applied and as a result it showed that there is a high relationship between the work environment on the job performance of OFOCI employees

**KEY WORDS:** Performance, Leadership, Satisfaction, Human Environment, Physical Environment,

# CAPÍTULO 1

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de las organizaciones el desempeño laboral es considerado como uno de los factores cruciales para el desarrollo de las empresas, el desempeño y rendimiento de los trabajadores es determinante para alcanzar los objetivos y metas trazadas por la organización. Debido a esto no es extraño que las empresas destinen parte de sus recursos a potenciar el desempeño y rendimiento de los empleados (Mosquera Rosero, 2019).

La enorme competitividad que existen en la actualidad en el mercado ha llevado a las empresas modernas a establecer a los empleados como objeto de estudio para medir el nivel de desenvolvimiento dentro de la empresa, aplicando esquemas de evaluación al trabajo realizado por los empleados que integran la institución, estas acciones buscan realzar las habilidades de los trabajadores a través de capacitaciones a la espera de poder aumentar el nivel de competitividad empresarial.

Pero es importante aclarar que alcanzar un alto nivel de competitividad dentro del mercado las empresas deben concientizar los factores que influyen en el aumento del desempeño de los trabajadores, en este sentido, la presente investigación tiene con fin tratar de hallar la relación existente entre dos de los factores más importantes para las empresas en la actualidad, el clima organizacional y el desempeño laboral.

Por clima laboral se entiende al ambiente físico y el ambiente humano, según la Organización Mundial de la Salud, citada por Mosquera Rosero (2019) “considera al clima organizacional como un factor importante para mejorar las condiciones de salud laboral de los trabajadores y sus familias, sirviendo como una técnica de motivación para los

trabajadores y mejorar la competitividad y en desempeño laboral de los mismos dándole más solides y reconocimientos de las demás empresas” (pág. 12).

Por otra parte, la importancia de esta investigación se distribuye en dos secciones, en primer lugar; para el Organismo De Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA la investigación es de gran relevancia porque les ayuda a conocer la situación real de la institución referente al desempeño laboral de los empleados y así mismo les facilita descifrar la percepción de los empleados con relación al clima laboral que existe en la institución. En segundo lugar; la investigación es de interés para otros investigadores que deseen establecer relación entre las variables “clima organizacional” y “desempeño laboral” en investigaciones futuras.

La investigación está estructurada por tres capítulos, en el primer capítulo se detallará el planteamiento del problema, los objetivos (Generales y específicos), las hipótesis, la justificación y el marco teórico.

El segundo capítulo corresponde a todo lo concerniente con la metodología de la investigación, es decir, el enfoque de investigación, el diseño de la investigación, la determinación de las variables, la población y muestra, los instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de la información.

En el capítulo tres, que corresponde al último capítulo de la investigación podremos hallar los resultados obtenidos durante el proceso de investigación.

## 1.1. Planteamiento del problema

El clima laboral ha tomado gran notoriedad en el ámbito empresarial, con el pasar de los años los gerentes o propietarios de empresas han empezado a prestar más atención en el ambiente en el cual sus empleados desarrollan sus actividades diarias.

Según la autora Jojoa Vargas, (2017) en su trabajo de investigación define que:

“El empleado necesita sentirse involucrado en un ambiente agradable que le permita trabajar de forma óptima. Se ha evidenciado que muchos empleados pueden estar perfectamente capacitados para asumir la labor encomendada, sin embargo, cuando no están en un ambiente confortable no logran alcanzar un buen nivel de rendimiento” (pág. 4).

Desde esta perspectiva resulta de vital importancia comprender el impacto o incidencia que presenta el clima laboral en los empleados y principalmente es necesario recordar la relación estrecha que existe entre el clima laboral y el desempeño de los empleados.

Por lo tanto, no es de extrañar que diversas empresas acudan a analizar su entorno laboral con el objetivo de mejorarlo, y a su vez, ofrecerles a los empleados un ambiente propicio para el trabajo, que maximice el rendimiento de los integrantes de la empresa.

Por otra parte, según diversos autores definen que existen una gran variedad de situaciones que no garantizan un ambiente laboral oportuno como, por ejemplo:

“Dentro del entorno laboral, no siempre las condiciones de trabajo son las más óptimas para el desenvolvimiento eficaz de los empleados, ocasionando malestar, estrés, desmotivación falta de compromiso y la afectación de las relaciones entre empleados” (Díaz Cadena & Díaz Montiel, 2018).

Debido a esto, el presente estudio tiene como objetivo determinar el efecto del clima laboral sobre el rendimiento de los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA, del Cantón Milagro, a su vez detectar los factores que inducen al bajo desempeño dentro de la empresa OFOCI LTDA del Cantón Milagro.

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar la incidencia del clima laboral sobre el nivel de desempeño de los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro durante el primer trimestre del año 2022.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro.

Identificar los factores que pueden incrementar el compromiso de los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro.

Establecer estrategias de gestión del clima organizacional que permitan satisfacer las necesidades y fortalecer el equilibrio emocional en los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro.

### **1.2.3. Hipótesis**

H<sub>0</sub>: El clima laboral no incide en el desempeño laboral de los trabajadores del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro durante el primer trimestre del año 2022.

H<sub>1</sub>: El clima laboral incide directamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro durante el primer trimestre del año 2022.

### **1.3. Justificación**

En el mundo empresarial analizar el clima organización ha tomado gran notoriedad con el pasar de los años, para los empresarios o gerentes les resulta importante conocer cuál es realidad de sus empleados en relación con su empresa, y sobre todo descubrir cuáles son los factores que afectan en el desempeño del empleado.

Desde esta perspectiva no es extraño que las empresas apliquen estudios enfocados a determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño profesional, de hecho, potenciar el clima laboral y garantizar la satisfacción de los empleados resulta ser un factor positivo de cara al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, la elaboración del presente trabajo de investigación trata determinar cuáles son los factores que garantizan el desarrollo del clima organización eficiente además, analizar la incidencia del clima laboral sobre el desempeño de los empleados, debido a esto, se ha seleccionado al Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro, cuya actividad empresarial es la formación técnica y profesional de guardias de seguridad privada, como objeto de estudio, con el fin de determinar los escenarios que pueden beneficiar al clima organizacional de la institución, a su vez, la investigación va ayudar a determinar los puntos vulnerables de la organización con el objetivo de establecer estrategias que mejoren el Clima Laboral de la organización, y satisfacer las necesidades de los empleados a la espera de incrementar el rendimiento de los empleados y maximizar el compromiso hacia la institución.

## **1.4. Marco Teórico**

### **1.4.1. Definición del clima laboral.**

Los primeros conceptos relacionados al clima laboral o clima organizacional aparecieron a partir del año 1960, cuando el psicólogo y consultor de gestión Saul W. Gellerman publicó su libro “People, Problems and Profits: The Use of Psychology in Management”, la obra de Gellerman está enfocada en la aplicación de la psicología en las organizaciones, por lo tanto, Gellerman habla sobre el impacto del entorno del trabajo sobre las distintas áreas de una organización, y el efecto en los empleados, a su vez, hace énfasis en la importancia de gestionar de forma eficaz los problemas humanos dentro de las organizaciones para prevenir efectos adversos en la empresa (Loor Chávez, 2017).

A partir de la obra de Gellerman “People, problems and profit” surgieron nuevos autores, de los cuales destaca Chiavenato, en su obra “Administración de Recursos Humanos” de 1979, en el cual empieza a detallar la importancia del talento humano en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, así mismo, Chiavenato propone que el empleado se lo puede considerar como uno de los recursos más importantes para alcanzar el éxito organizacional (Chiavenato, 2001), por otra parte, para Chiavenato, (2009) el clima organizacional es el “ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes”, así mismo, Chiavenato especifica que “el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades” (2011, pág. 50).

En síntesis, el ambiente laboral es el entorno en el que se lleva a cabo un trabajo, esto podría ser mejor o peor dependiendo de la organización y la calidad del entorno, en

este sentido, el clima organizacional tiene un impacto significativo tanto en la empresa como en sus empleados.

Es importante comprender que el clima laboral está relacionado al entorno en el cual una persona se desarrolla diariamente en su trabajo, las relaciones existentes entre el personal e incluso la interacción con el cliente, sumando otros factores como las oportunidades de crecimiento, condiciones idóneas de trabajo y entre otras, van desarrollando al clima laboral de una organización, y en la mayoría de los casos esto puede ser una ventaja o un obstáculo para lograr el desempeño laboral eficaz y eficiente.

#### **1.4.2. Factores que influyen en el clima laboral**

Existen diversos factores que influyen de forma considerable sobre la percepción que tienen empleados con relación al ambiente en el cual se encuentra laborando y también puede alterar el nivel de compromiso, dentro estos factores podemos resaltar a la satisfacción labora, variables de ambiente físico, variables estructurales, variables sociales, variables personales, valores, la cultura organizacional y la participación efectiva (Parra Fernández, y otros, 2018).

Cuando hablamos de satisfacción laboral hacemos énfasis en el estado emocional de los empleados en relación a su puesto de trabajo, para Morillo Mronta, (2006)“la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (pág. 48).

Morillo explica en su obra que, si un empleado se encuentra satisfecho con el puesto de trabajo, incrementa de forma significativa su nivel de apego hacia la



organización, aumentando la productividad del empleado, garantizando un mejor desempeño y rendimiento en la empresa.

Por otra parte, las variables físicas, estructurales y sociales toman protagonismo en la generación de un clima laboral saludable para todos los miembros de la organización, se entiende por variables físicas al entorno o espacio físico en el cual un trabajador realiza sus labores, las organizaciones deben garantizar que el empleado cuente con un lugar idóneo para realizar sus actividades, según las Normas ISO 9001, enfocadas en los sistemas de gestión de calidad establecen que el ambiente físico adecuado para la operación de procesos debe garantizar la regulación de los siguientes aspectos.

- Temperatura
- Calor
- Humedad
- Iluminación
- Circulación de aire
- Higiene
- Ruido

Si una empresa puede ofrecer ambiente idóneo, libre de ruidos, con la temperatura, humedad, iluminación y circulación de aire idóneos va a garantizar los empleados de esa organización se sientan satisfechos con su espacio de trabajo, permitiéndoles desenvolverse de forma más efectiva y sin contratiempos (Santo, 2020).

En cuanto a las variables estructurales se refiere a las dimensiones de la organización, el modelo de dirección, liderazgo y la estructura organizacional, el efecto de las variables estructurales hacia el clima organizacional, es notorio, “la calidad de vida de

las organizaciones depende de la forma en que la gerencia organiza y dirige su actividad, y en especial en la forma que promueve la acción creativa de su gente” (Newstrom , 2011).

Por otra parte, las variables sociales están ligadas al compañerismo y a los conflictos entre personas dentro del trabajo, el compañerismo por su parte ayuda significativamente a mantener un ambiente de trabajo tranquilo, libre de estrés, y reducir de forma notable las hostilidades entre los trabajadores.

Dada a la condición natural de ser seres sociales, es inevitable establecer relaciones sociales con los demás miembros del entorno laboral, por lo tanto, es importante que esas relaciones sean saludables y las organizaciones deben garantizar así sea, para asegurar que esto ocurra las empresas trabajan en códigos de conductas guiadas por valores básicos como el respeto con el objetivo de prevenir altercados entre los trabajadores, además los líderes de las organizaciones deben poseer habilidades que les permita solucionar los conflictos entre empleados que puedan ocurrir en su empresa con el objetivo de no perjudicar al clima laboral (Aburto, 2018).

#### **1.4.3. La satisfacción**

La satisfacción es un estado de placer que surge a raíz de haber satisfecho una necesidad o deseo, según diversos autores, la satisfacción se define como un estado mental que puede darse de mayor o menor medida dependiendo de la importancia de la necesidad resuelta o el deseo cumplido, además se puede considerar que “la satisfacción es acompañada por la seguridad racional de haber hecho lo que se encontraba a nuestro alcance, y encima con un grado de éxito, tal situación contribuirá a sostener el estado armonioso en lo que a funcionamiento mental respecta” como lo propone (Ucha, 2010).

Por otra parte, cuando hablamos de satisfacción laboral es inevitable citar a grandes exponentes como Robert Hoppock quien fue uno de los pioneros en abordar el tema, con

sus investigaciones Hoppock en 1935 logro cambiar la perspectiva de la época en relación a los trabajadores y a su actividad, como consecuencia la satisfacción de los trabajadores empezó a tomar importancia en los estudios de clima organizacional, a su vez, empezó a tomarse en cuenta la calidad de vida de los empleados en el área de trabajo (Garcia Viamontes, 2010).

De acuerdo a Hoppock (1935) citado por Aziri (2011) definió la satisfacción laboral como “cualquier combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que hacen que una persona diga sinceramente que estoy satisfecha con mi trabajo” (pág. 77). En este sentido podemos comprender que la satisfacción laboral depende de diversas áreas, pero si se logra solventar cada una de las áreas que inciden en la satisfacción se obtendrán resultados beneficiosos para las empresas como por ejemplo empleados felices, proactivos y comprometidos con los objetivos institucionales.

Otros autores como Locke (1976) citado por Garcia (2010) define que la satisfacción que presentan los empleados en sus areas de trabajo es un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Garcia Viamontes, 2010).

#### **1.4.4. La motivación**

La motivación desde la perspectiva de la psicología se la puede definir como un proceso en el cual intervienen “componentes cognitivos, afectivos y de conductas” (Moreno, 2012), para González (2019) “ La motivación es un proceso interno y psíquico, que expresa y engendra las propiedades caracterológicas de la compleja personalidad humana, se encuentra en estrecha interacción recíproca con la actividad externa y el mundo físico y social que rodea al ser humano. La motivación refleja el mundo externo a través de las condiciones internas de la personalidad y del rol activo y creador de esta

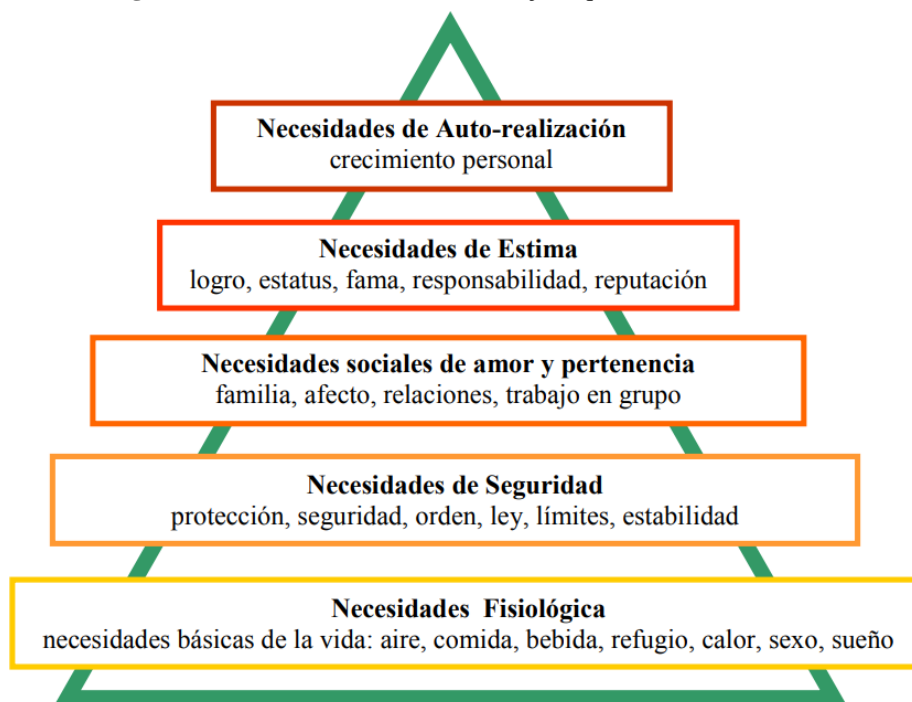
última y a su vez regula la dirección e intensidad de la actividad externa de interacción con dicho mundo externo” (pág. 3).

En síntesis, la motivación es el factor psicológico clave para el desarrollo intrapersonal, así mismo, el ser humano es susceptible a la motivación debido a que esta estrechamente relacionada con la voluntad de realizar o alcanzar algún objetivo, la motivación surge de forma innata en el ser humano pero el entorno también es un agente condicionante para que una persona se sienta motivada (Cao, 2018).

### **Teoría de Abraham Maslow**

Referente a la motivación en las organizaciones existen diversos autores como por ejemplo Abraham Maslow con la teoría de la pirámide jerárquica, Maslow en su teoría establece a las necesidades humanas por orden jerárquico, donde las necesidades más básicas suelen ser atendidas de forma inmediata, y a medida que se solventan esas necesidades, el ser humano va desarrollando necesidades más complejas (Pérez, 2016).

**Figura 1.-** Pirámide de las necesidades jerárquicas de Abraham Maslow



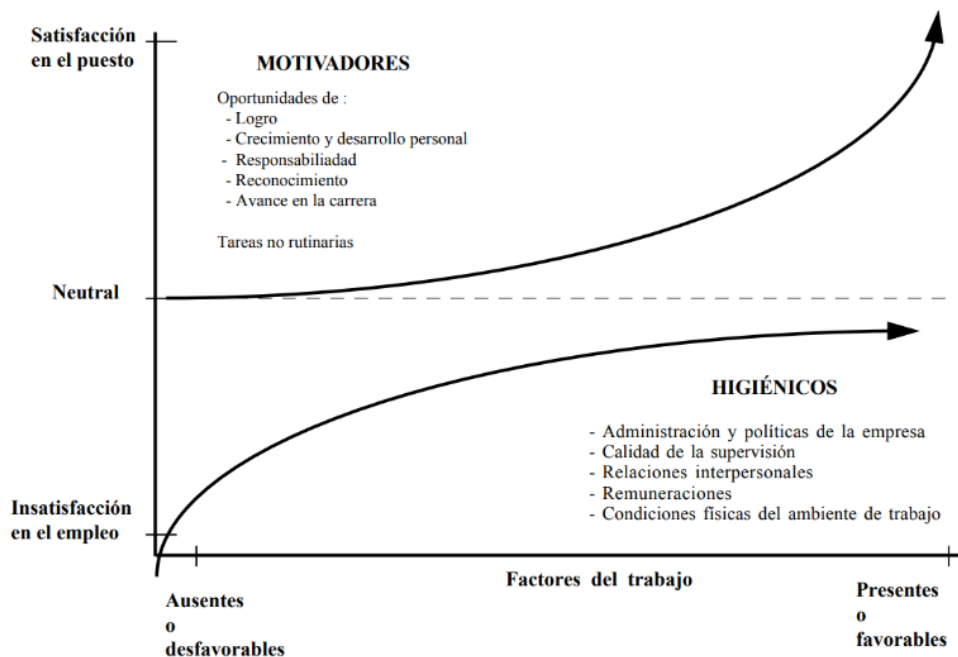
**Tomada de:** (Quintero Angarita, 2011, pág. 3).

## Teoría de Frederick Herzberg

La teoría propuesta por Herzberg conocida como la teoría de los dos factores o la teoría de la motivación e higiene, expone que los elementos que generan satisfacción en los empleados no están relacionados con los elementos que genera insatisfacción, en este sentido, Herzberg propone que la naturaleza de la satisfacción e insatisfacción son totalmente opuestos (Araya Castillo & Pedreros Gajardo Margarita, 2013, pág. 48).

Para Herzberg todos los factores que generan satisfacción o una sensación de bienestar en los empleados los denominó como “motivadores”, por otra parte, denominó como “higiene” a todos los elementos que genera insatisfacción, con esta postura Herzberg trata de delimitar de forma efectiva todos los elementos perjudiquen la sensación de satisfacción en los empleados , además, según Manso (2002) “éste hallazgo le permitió a Herzberg establecer un de los principios más importantes en el campo de la motivación laboral, la satisfacción y la insatisfacción son conceptos distintos e independientes” (pág. 81).

**Figura 2.-** Teoría de la Motivación-Higiene



Tomada de: (Manso Pinto, 2002, pág. 82)

## **Teoría de David McClelland**

La teoría de McClelland establece que los empleados poseen tres tipos de necesidades que buscan ser satisfechas, estas necesidades se clasifican en necesidad de afiliación, logro y poder, la necesidad de afiliación se enfoca en el deseo de formar parte de un grupo social, a su vez que en ese grupo social el individuo pueda sentirse valorado, apreciado y aceptado (Balbuena, 2020).

Según McClelland la necesidad de logro es el deseo de poder alcanzar los objetivos individuales y organizacionales por medio del esfuerzo y trabajo duro, también es el deseo de poder superarse continuamente y crecer enfrentándose a retos y asumiendo nuevas responsabilidades. Según Cueva (2018) “con respecto a la necesidad del logro, el individuo que forma parte de un grupo que obtiene responsabilidades con el objetivo de brindar soluciones a los problemas que lo aquejan, recibiendo retroalimentación positiva constante acerca de su desempeño, corrigiendo acciones erróneas, y exigiéndose cada vez más” (pág. 35).

### **1.4.5. El clima laboral saludable y su efecto en las organizaciones.**

El clima laboral genera repercusiones positivas dentro de la empresa, como lo menciona Zhang & Yuxin, (2010) “Diversos estudios detallan que el clima laboral se asocia de forma eficaz con la percepción de los miembros del personal con respecto a los objetivos y valores centrales de la organización, además otro estudio detalla que el clima organizacional tuvo un efecto positivo en el desempeño de las organizaciones” (pág. 190). Otra de las ventajas que ofrece el clima laboral saludable es la capacidad de retener el talento en la organización, a su vez incrementa el compromiso de los empleados hacia la empresa y por último potencia la productividad laboral (IsoTools, 2015).

Por otra parte, es importante recordar que a medida que el tiempo pasa el clima laboral cambia dentro de las organizaciones, por lo tanto, es importante que el personal directivo, gestión o planificación de las empresas se mantengan al tanto sobre el panorama interno de la empresa. Dentro de las ventajas que ofrece un clima laboral saludable destacan el incremento en la productividad de la organización, la satisfacción de los empleados con sus empleos, la integración y fortalecimiento de las relaciones sociales dentro de la empresa, la retención del talento y la mejor imagen de la empresa (García Solarte, 2009, pág. 56).

## **CAPÍTULO 2**

### **2. METODOLOGÍA**

#### **2.1. Enfoque de investigación**

Para la elaboración de la presente investigación en cumplimiento de los objetivos trazados en éste estudio, se optó por elegir un enfoque de investigación mixto, aplicando los modelos cuantitativo y cualitativo.

##### **2.1.1. Enfoque cualitativo**

De acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (pág. 358), debido a esto, la presente investigación es de carácter cualitativa porque trata de estudiar variables que se hallan en la realidad de la empresa seleccionada, además, debido a la naturaleza del estudio es preciso utilizar el modelo cualitativo porque permite aplicar diversos instrumentos de recolección de datos como entrevistas, encuestas, observaciones, etc.

##### **2.1.2. Enfoque cuantitativo**

El enfoque cuantitativo según Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, (2014) “se basa en investigaciones previas,...El enfoque cuantitativo se utiliza para consolidar las creencias y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (pág. 10). En síntesis el enfoque cuantitativo ayuda a generar mediciones exactas de los indicadores del estudio, además permite darle una valoración numérica a la información para luego poder procesarla mediante análisis y tabulaciones, así mismo, el enfoque cualitativo contribuye en la comprobación de las hipótesis trazadas en el estudio de investigación (Lasluisa Lara, 2016).



## **2.2. Diseño de la investigación**

El desarrollo del estudio planteado durante el proceso de investigación es de carácter no experimental, de esta manera se puede recolectar información sin intervenir directamente en las variables del objeto de estudio, además permite conocer sobre los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro con relación al clima laboral y como este repercute en los empleados y su desempeño.

El diseño es descriptivo-correlacional, se considera descriptiva porque la investigación buscó describir la condición de las variables que están sometidas a estudios, a su vez, se considera correlacional porque durante el estudio de investigación se pretendió hallar si existe una relación entre las variables estudiadas (clima laboral y el desempeño laboral).

## **2.3. Determinación de las variables**

### **2.3.1. Variable dependiente**

Clima organizacional

### **2.3.2. Variable Independiente**

Desempeño laboral

### 2.3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.- Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Ítems
Clima Organizacional	Para el desarrollo de la investigación se realizara encuestas aplicando cuestionarios a los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro	Ambiente Humano	Comunicación	Ordinal: a) Totalmente en desacuerdo, b) desacuerdo, c) neutral, d) de acuerdo, totalmente de acuerdo	¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?
			Liderazgo		¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución?
			Relaciones interpersonales		¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que trabajen en equipo?
			Reconocimiento		¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?
		Ambiente Físico	Infraestructura, ergonomía e Iluminación		¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?

Tomado y modificado de: (Lasluisa Lara, 2016)

**Tabla 2.-** Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Ítems
Desempeño laboral	Para el desarrollo de la investigación se realizara encuestas aplicando cuestionarios a los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro	Alcance de metas	Funciones	Ordinal: Nuca Rara vez Ocasionalmente, Frecuentemente Muy Frecuentemente	¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores?
			Responsabilidad		¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar?
			Objetivos		¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas?
		Tiempo	Días		¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección? ¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa?
			Semanas		
			Meses		

Tomado y modificado de: (Lasluisa Lara, 2016)

## 2.4. Población y muestra

### 2.4.1. Población

La población objetivo de la investigación estuvo confirmada por los 27 trabajadores que conforman al Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro.

**Tabla 3.-** Tabla de frecuencia de cargos en el Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro.

<b>Nro.</b>	<b>Cargo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Gerente	1	3,70%
2	Personal Administrativo	3	11,12%
3	Contador	1	3,70
4	Docentes	22	81,48%
<b>Total</b>		27	100%

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

#### 2.4.2. Muestra

Debido al tamaño de la población se optó por elegir a toda la población como muestra, de esta forma la muestra está constituida los 27 trabajadores que conforman al Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro.

#### 2.5. Instrumentos de recolección de datos

En el desarrollo de la investigación se ha utilizado como técnica la encuesta, como instrumento de recolección de datos se ha utilizado el cuestionario, con la finalidad de recabar información referente al clima laboral y el desempeño laboral aplicando el modelo de calificación “Escala de Likert”.

**Figura 3.-** Escala de Likert

<b>Para medir clima laboral</b>	
<b>Escala de Liker Acuerdo</b>	
<b>Valor</b>	<b>Etiqueta</b>
1	Totalmente desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

**Fuente:** Escala de calificación elaborada por Rensis Likert

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

## **2.6. Procesamiento de la información**

La herramienta utilizada para procesar los datos recolectados a través de los cuestionarios es el software estadístico IBM SPSS, el software brinda diversas funciones como la de elaborar tabulaciones y graficas de correlación de forma rápida para poder desarrollar el análisis de los datos. Los datos recolectados durante la investigación se tabularán y representarán mediante gráficos estadísticos con su respectivo análisis con el objetivo de facilitar la comprensión de los resultados al lector.

## CAPÍTULO 3

### 3. RESULTADOS

Con el objetivo de recabar información de los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA sobre la percepción del clima laboral y el desempeño laboral se procedió a aplicar encuestas con diez preguntas agrupadas por las dimensiones “ambiente humano”, “ambiente físico”, “metas” y “tiempo”.

El resultado de las se exponen a continuación en los siguientes gráficos.

#### ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO DE FORMACIÓN CIUDADANA OFOCI CIA LTDA

**Tabla 4.-** Tabla de datos estadísticos

		Estadísticos									
		¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?	¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución?	¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que trabajen en equipo?	¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?	¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?	¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores?	¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar?	¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas?	¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección?	¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa?
N	Válido	27	27	27	27	27	27	26	26	27	27
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
	Media	3,81	3,59	4,04	4,11	3,81	3,81	4,12	4,04	3,81	4,41
	Rango	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**1.- Dimensión: Ambiente Humano, Indicador: Comunicación.**

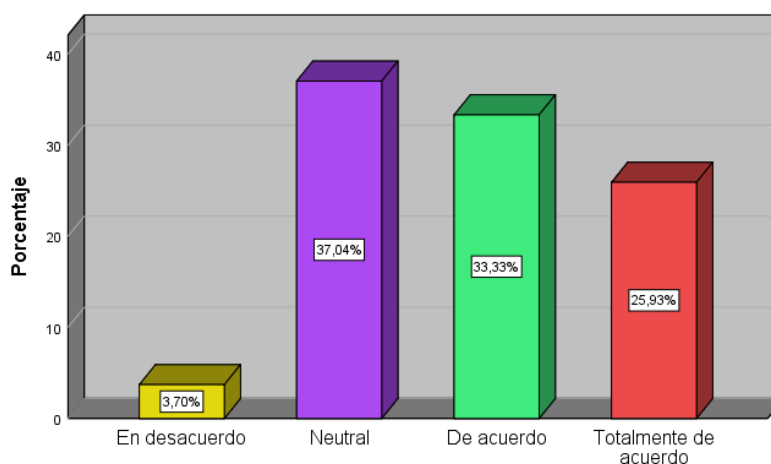
**Tabla 5.-** Tabla de frecuencia ¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?

¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,7	3,7	3,7
	Neutral	10	37,0	37,0	40,7
	De acuerdo	9	33,3	33,3	74,1
	Totalmente de acuerdo	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 4.-** Tabla de frecuencia ¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?

¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?



¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámi...

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** Según los resultados obtenidos en las encuestas podemos encontrar que cerca del 59,26% de los empleados encuestados consideran que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los demás miembros de la institución, por otra parte, alrededor del 37,04% de los encuestados se muestra indecisos frente a interrogante sobre la comunicación, y el 3,70% restante está en desacuerdo con la pregunta planteada.

**2.- Dimensión: Ambiente Humano, Indicador: Liderazgo.**

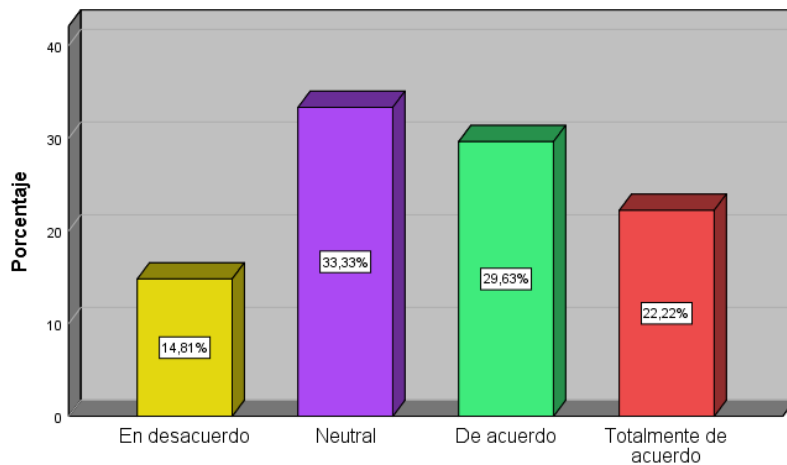
**Tabla 6.-** Tabla de frecuencia ¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución?

¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	En desacuerdo	4	14,8	14,8	14,8
	Neutral	9	33,3	33,3	48,1
	De acuerdo	8	29,6	29,6	77,8
	Totalmente de acuerdo	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 5.-** ¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución?

¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución?



¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar...

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** Como se puede observar en la gráfica de barras, alrededor 33,33% de los encuestados presentaron una postura neutral o indecisa referente al apoyo a las ideas, o sugerencias por parte de su jefe inmediato, por otra parte, el 29,63% de los encuestados mencionan que está de acuerdo con respecto a la pregunta planteada, además el 22,22% de los encuestados afirman que si existe apoyo por parte de sus jefe inmediato en las ideas y sugerencias en situaciones de toma de decisión, por último el 14,81% restante define que



no existe apoyo en las ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución.

### 3.- Dimensión: Ambiente Humano, Indicador: Relaciones interpersonales

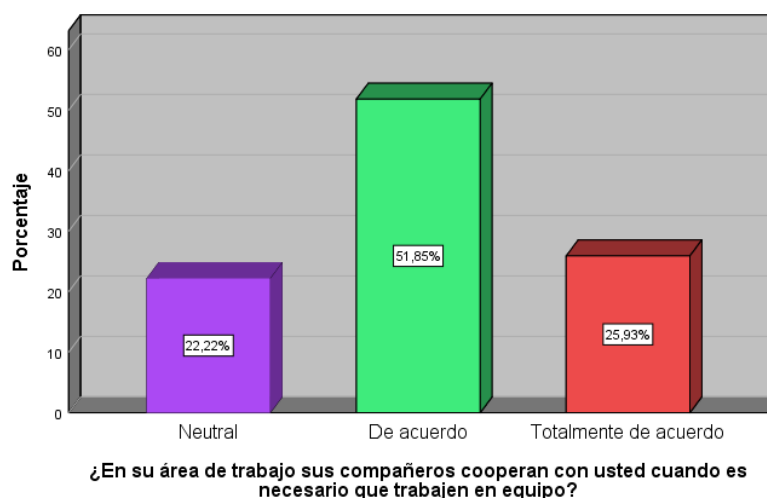
**Tabla 7.-** Tabla de frecuencia ¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que trabajen en equipo?

¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que trabajen en equipo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Neutral	6	22,2	22,2	22,2
	De acuerdo	14	51,9	51,9	74,1
	Totalmente de acuerdo	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 6.-** ¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que trabajen en equipo?

¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que trabajen en equipo?



Elaborado por: Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** Sobre la cooperación laboral, alrededor del 51,85% de los encuestados están de acuerdo con la interrogante planteada, seguido por el 25,93% que definen estar totalmente de acuerdo, al juntar esta postura obtenemos que cerca del 77,78% de los empleados definen que sus compañeros de trabajos colaboran en momentos en el que se requiera un esfuerzo en grupo, por otra parte, alrededor del 22,22% de los encuestados se

presentaros indeciso o con una postura neutral referente a la pregunta planteada, sin duda es un factor importante a tener en cuenta para potenciar el nivel de cooperación laboral dentro de la institución

#### 4.- Dimensión: Ambiente Humano, Indicador: Reconocimiento

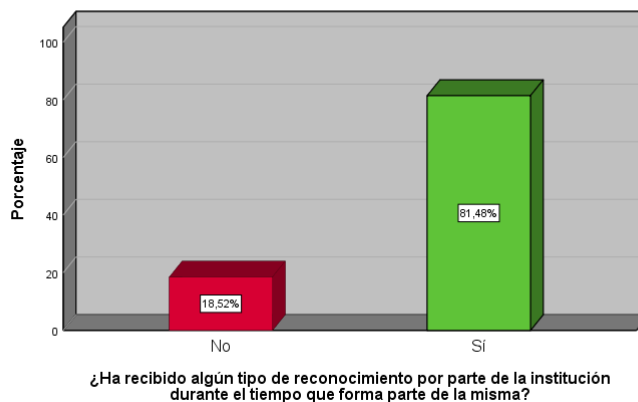
**Tabla 8.-** Tabla de frecuencia ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?

¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	No	5	18,5	18,5	18,5
	Sí	22	81,5	81,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 7.-** ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?

¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?



Elaborado por: Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** De acuerdo con las encuestas realizadas a los trabajadores del Organismo de Formación Ciudadana, podemos definir lo siguiente; El 81,48% de los encuestados afirman haber recibido al algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que llevan desempeñando sus labores dentro de la empresa, por otra parte, el 18,52% de los encuestados mencionan no haber recibido algún tipo de reconocimiento a su trabajo, debido a esto, se recomienda estudiar a fondo esta situación para comprender

cuales son los factores que influyeron para que estos sucesos hayan ocurrido, con el fin de prevenir que ese porcentaje de los empleados se sientan desmotivados o excluidos en la institución.

**5.- Dimensión: Ambiente físico, Indicador: Infraestructura, ergonomía e Iluminación.**

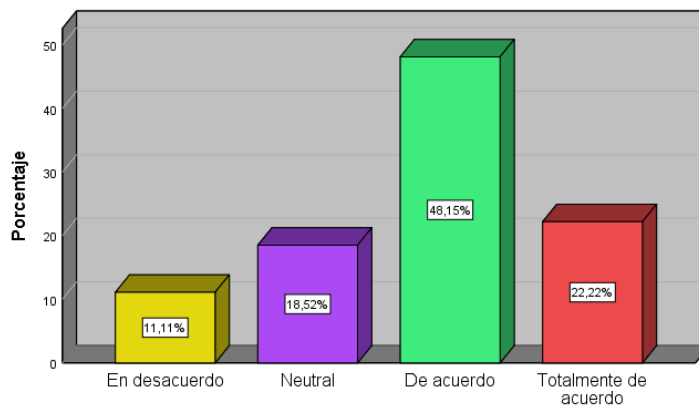
**Tabla 9.-** Tabla de frecuencia ¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?

¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	En desacuerdo	3	11,1	11,1	11,1
	Neutral	5	18,5	18,5	29,6
	De acuerdo	13	48,1	48,1	77,8
	Totalmente de acuerdo	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 8.-** ¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?

¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?



¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseo) son las adecuadas para optimizar su desempeño?

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** Como se puede apreciar en el histograma, alrededor del 48,15% de los empleados encuestados definen que el estado del espacio de trabajo son los adecuados para optimizar su desempeño laboral, el 22,22% afirman estar totalmente de acuerdo con la interrogante planteada, por otra parte, el 18,52% presentan una postura indecisa sobre las condiciones físicas de su lugar de trabajo, mientras que el 11,11% de los empleados

encuestados están en desacuerdo con la pregunta realizada, por lo tanto, consideran que las condiciones físicas de su lugar de trabajo no son las adecuadas para optimizar su desempeño.

**6.- Dimensión: Alcance de metas, Indicador: Funciones**

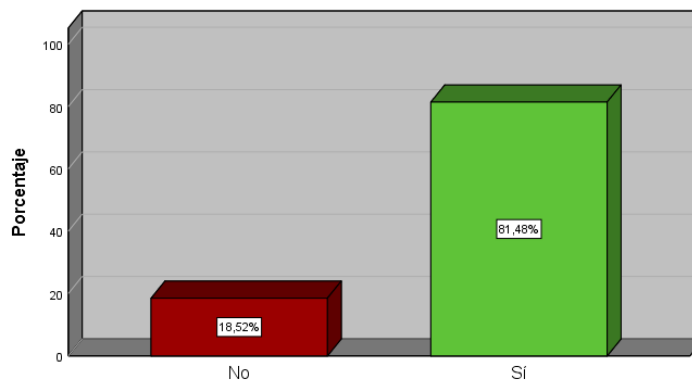
**Tabla 10.-** Tabla de frecuencia ¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores?

¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	5	18,5	18,5	18,5
	Sí	22	81,5	81,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 9.-** ¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores?

¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores?



¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores?

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** Referente a poseer los conocimientos y habilidades necesarias para poder desempeñarse de acuerdo a los requerimientos de sus superiores, el 81,48% de los empleados afirman cumplir con las condiciones necesarias para poder desempeñarse de

forma eficiente y eficaz en el trabajo, por otra parte, el 18,52% mencionan que no poseen las destrezas necesarias para desempeñarse de la manera más adecuada en el trabajo.

**7.- Dimensión: Alcance de metas, Indicador: Responsabilidad**

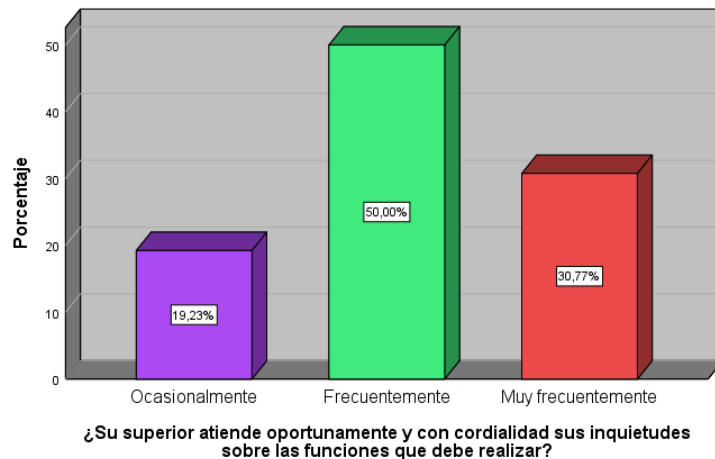
**Tabla 11.-** Tabla de frecuencia ¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar?

¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	5	18,5	19,2	19,2
	Frecuentemente	13	48,1	50,0	69,2
	Muy frecuentemente	8	29,6	30,8	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,7		
Total		27	100,0		

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 10.-** ¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar?

¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar?



**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** Según las encuestas aplicadas a los empleados de la organización OFOCI

CIA LTDA, el 50% de los encuestados afirman que sus superiores atienden

“frecuentemente” las inquietudes relacionadas a sus funciones que se debe realizar, el

30,70% de los empleados afirman que sus superiores atienden “muy frecuentemente” las

consultas relacionadas a sus trabajos de una forma cordial y amena, por último el 19,23% define que la atención por parte de sus supervisores en relación a las funciones a realizar se efectúa de forma “ocasional”.

## 8.- Dimensión: Alcance de metas, Indicador: Objetivo

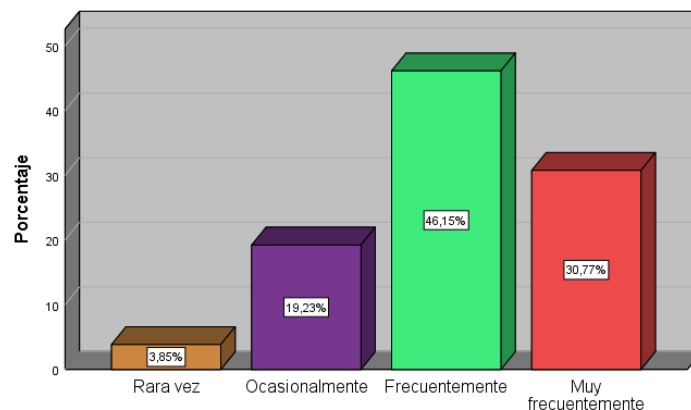
**Tabla 12.-** Tabla de frecuencia ¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas?

¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	1	3,7	3,8	3,8
	Ocasionalmente	5	18,5	19,2	23,1
	Frecuentemente	12	44,4	46,2	69,2
	Muy frecuentemente	8	29,6	30,8	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,7		
Total		27	100,0		

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 11.-** ¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas?

¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas?



¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a...

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** En opinión de los trabajadores encuestados, el 46,15% de los empleados afirman que la empresa OFOCI CIA LTDA proporciona de manera frecuente los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas trazadas, el 30,77% de los

encuestados percibe que la empresa facilita de forma muy frecuente los materiales necesarios para cumplir los objetivos y metas. El 19,23% de los trabajadores afirman que se reciben los materiales necesarios para cumplir las metas ocasionalmente, y por último el 3,85% de los empleados define que la empresa proporciona “rara vez” los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas.

### 9.- Dimensión: Tiempo, Indicador: Días, Semanas y Meses

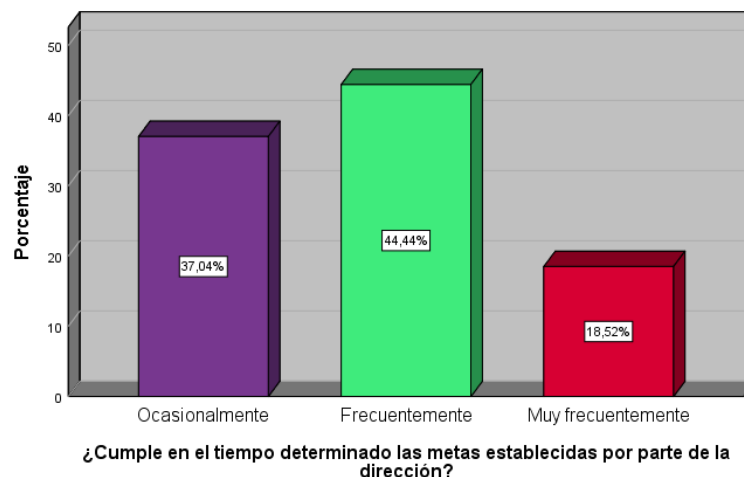
**Tabla 13.-** Tabla de frecuencia ¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección?

¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Ocasionalmente	10	37,0	37,0	37,0
	Frecuentemente	12	44,4	44,4	81,5
	Muy frecuentemente	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 12.-** ¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección?

¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección?



**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** Según los datos recolectados en el Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA, alrededor del 44,44% de los empleados frecuentemente cumplen sus

metas a tiempo, seguido por el 37,04% de los empleados que afirman cumplir sus metas a tiempo ocasionalmente, y por último el 18,52% de los empleados afirma que muy frecuentemente cumplen las metas establecidas por parte de la dirección en el tiempo determinado.

### 10.- Dimensión: Tiempo, Indicador: Días, Semanas y Meses

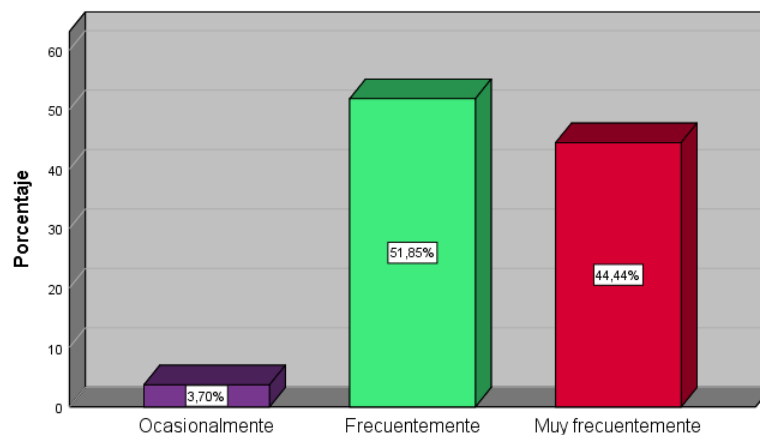
**Tabla 14.-** Tabla de frecuencia ¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa?

¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	3,7	3,7	3,7
	Frecuentemente	14	51,9	51,9	55,6
	Muy frecuentemente	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Figura 13.-** ¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa?

¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa?



¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa?

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Análisis:** Según los datos recolectados, el 51,85% de los empleados cumplen con los horarios de trabajos establecido por la empresa de forma frecuente, seguido por el 44,44% que afirman cumplir los horarios de una manera muy frecuente, y, por último, el 3,70% que menciona cumplir los horarios de trabajos establecidos por la empresa de manera ocasional.



### 3.1. Correlación de las Variables

#### 3.1.1. Valor de Rho

**Tabla 15.** - Valor de Rho de Spearman

0,00 – 0,19	Muy baja correlación
0,20 – 0,39	Baja correlación
0,40 – 0,59	Correlación moderada
0,60 – 0,79	Alta correlación
0,80 – 1,00	Muy alta correlación

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Tabla 16.-** Correlación de las variables

Correlaciones				
			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,624
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,624	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

**Tabla 17.-** Prueba para una muestra

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
t	80,872	26	,000	35,33333	34,4353	36,2314

**Elaborado por:** Tito Josué Cedeño Guillen

Según la tabla 16 se establece que el coeficiente de correlación entre la variable Clima Laboral y Desempeño Laboral es de (0,624) por lo tanto se considera que existe un alto nivel de correlación entre las dos variables, a su vez, como se observa en la tabla el nivel de significancia es de 0,00 debido a esto, al ser menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, se puede definir que el clima laboral incide directamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Organismo de

Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro durante el primer trimestre del año 2022.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados que se han obtenido en la presente investigación arrojaron datos concluyentes como, por ejemplo:

- Existe una relación alta entre la variable independiente “Clima organizacional” y la variable dependiente “Desempeño laboral” en el Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA del Cantón Milagro durante el primer trimestre del año 2022. Debido que el valor de significancia obtenido es  $(0,000) < \alpha=0,005$  y el valor de correlación de Spearman es de  $(0,624)$ , por lo tanto, mientras mejor sea el clima laboral dentro de la institución OFOCI, mejor será el desempeño laboral de los empleados.

- Por otra parte, es importante aclarar que, mientras mayor sea el deterioro del clima laboral los empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA podrían presentar declives en su rendimiento laboral, En este sentido, se concluye que la percepción de los empleados de la organización, en relación al clima laboral es buena, debido a esto los empleados se sienten satisfechos con su trabajo y motivados a seguir aumentando el nivel de desempeño con el objetivo de ayudar a potenciar el desarrollo de la organización.

## **RECOMENDACIONES**

Si bien es cierto, la percepción que poseen los empleados sobre el clima organizacional es buena, y el desempeño junto con el rendimiento de los trabajadores del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA es favorable, se recomienda tener en

consideración diversos aspectos sobre el clima laboral con el objetivo de prevenir el deterioro del mismo, como, por ejemplo:

Se sugiere considerar el segundo, cuarto, quinto y sexto ítem de la encuesta realizada, donde el 14,81% de los trabajadores mencionan que sus jefes directos no valoran o apoyan sus opiniones en momentos de toma de decisión, en el ítem cuarto el 18,5% de los encuestados mencionó no haber recibido algún tipo de incentivo por su trabajo, en el ítem quinto 11,11% de los trabajadores dijeron que su espacio de trabajo no cuenta con las condiciones necesarias para poder desempeñar su trabajo, y por último en el sexto ítem el 18,5% de los empleados mencionan que existen ocasiones en el cual no poseen los conocimientos o habilidades para poder desempeñar las funciones delegadas por los superiores.

Aunque estos ítems no poseen una incidencia significativa en el clima laboral del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA se recomienda la institución realizar un análisis profundo del clima laboral en todas las direcciones como la aplicación de estudios de 360 grados para determina los factores o causas y posibles consecuencias de este fenómeno en un futuro inmediato, con la intención de prevenir o mitigar el impacto negativo sobre el clima laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburto, S. F. (2018). Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa “Coronel José Gálvez” Comas. 2018. *Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa “Coronel José Gálvez” Comas. 2018*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 20 de Febrero de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22530/Garro\\_ASF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22530/Garro_ASF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Araya Castillo, L., & Pedreros Gajardo Margarita, M. (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(142), 45-61. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Aziri, B. (Diciembre de 2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE*, 3, 77-86. Recuperado el 20 de Febrero de 2022, de <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Balbuena, F. (29 de Junio de 2020). *Cluster Mexicano*. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20McClelland%20se,de%20tus%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo.>
- Cao, C. (4 de Abril de 2018). *La definición*. Obtenido de <https://ldefinicion.com/motivacion/>
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos, primera edición. En I. Chiavenato, & L. S. Arévalo (Ed.), *Administración de recursos humanos, primera edición* (G. A. Villamizar, Trad., Quinta Edición ed., págs. 1-721). Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A. Recuperado el 8 de Febrero de 2022, de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital humano de las organizaciones: Novena edición* (Novena edición ed.). (E. C. Gutiérrez, Ed., P. Mascaró Sacristán, & M. E. Hano Roa, Trads.) Mexico D.F, Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 8 de Febrero de 2022, de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- CUEVA CERDAN, S. R. (2018). ESTUDIO DE LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE McCLELLAND Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA TIENDA BEMBOS DE JAVIER PRADO, 2018. *ESTUDIO DE LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE McCLELLAND Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA TIENDA BEMBOS DE JAVIER PRADO, 2018*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado el 23 de

Febrero de 2022, de  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva\\_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Díaz Cadena, A., & Díaz Montiel, P. (30 de Septiembre de 2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador. *JOURNAL OF SCIENCE AND RESEARCH: REVISTA CIENCIA E INVESTIGACION*, 60-63. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7355016.pdf>
- García Solarte, M. (Julio-Diciembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*(42), 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García Viamontes, D. (2010). *Eumed.net*. (J. M. Coll , Ed.) Obtenido de [https://web.archive.org/web/20180426074836id\\_/http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf](https://web.archive.org/web/20180426074836id_/http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf)
- González Serra, D. J. (2019). UNA CONCEPCIÓN INTEGRADORA DE LA MOTIVACIÓN HUMANA. *Psicología em Estudo*, 24. doi:<https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IsoTools . (14 de Mayo de 2015). *IsoTools Excellence*. Recuperado el 20 de Febrero de 2022, de <https://www.isotools.org/2015/05/12/como-influye-el-clima-laboral-en-tu-empresa/>
- Jojoa Vargas, A. M. (2017). IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, BOGOTÁ, COLOMBIA. Obtenido de <http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Importancia%20del%20clima%20organizacional%20en%20la%20productividad%20laboral.pdf>
- Lasluisa Lara, L. (2016). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAPOLIVERY.CIA.LTDA. *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAPOLIVERY.CIA.LTDA*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>
- Loor Chávez, D. T. (Junio de 2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí.

*Revista Científica: Dominio de las Ciencias*, 3(3), 1338-1358.  
doi:10.23857/dc.v3i3.611

- Manso Pinto, J. (2002). El legado de Feredick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 79-86. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Moreno, D. C. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia –, Fusagasugá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 21 de Febrero de 2022, de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=F2719A5313E2246E6C71B4F41BD16A52.jvm1?sequence=1>
- Morillo Mronta, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57. Recuperado el 20 de Febrero de 2022, de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=41070104>
- Newstrom , J. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo* (Duodécima Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Parra Fernández, M., Duran, S. E., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payeres, K., . . . Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50), 21. Recuperado el 15 de Febrero de 2022, de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
- Pérez, A. (15 de Febrero de 2016). *CEOLEVEL*. Obtenido de *CEOLEVEL*: <https://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>
- Quintero Angarita, J. R. (5 de Mayo de 2011). <http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/>. Recuperado el 21 de Febrero de 2022, de [http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria\\_Maslow\\_Jose\\_Quintero.pdf](http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf)
- Santamaría Robles , J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Universidad Andina Simón Bolívar , Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Santo, A. C. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral según la ISO 9001: 2015. *Revista de la Facultad de Contabilidad y Finanzas Universidad de la Habana: Cofin Habana*, 14(1), 1-20. Recuperado el 20 de Febrero de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v14n1/2073-6061-cofin-14-01-e06.pdf>

Ucha, F. (Noviembre de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC:  
<https://www.definicionabc.com/general/satisfaccion.php>

Zhang, J., & Yuxin, L. (Diciembre de 2010). Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201. doi:10.5539/ijps.v2n2p189

## ANEXOS

### Anexo 1.- Certificador de levantamiento de información



Milagro 24 de febrero del 2022

#### CERTIFICADO DE LEMANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Por medio del presente certifico que el estudiante de la Carrera Licenciatura en Comercio de la Universidad Estatal de Milagro CEDEÑO GUILLEN TITO JOSUE, con C.I. 094336628-6 ha realizado la recolección de datos en nuestra empresa OFOCI CIA. LTDA ubicada en calle Abdón Calderón y Seminario Esquina en el Cantón de Milagro, con el objetivo de desarrollar su Proyecto Integrador con el tema de “EL EFECTO DEL CLIMA LABORAL SOBRE EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS DEL ORGANISMO DE FORMACIÓN CIUDADANA OFOCI CIA LTDA DEL CANTÓN MILAGRO, PERIODO 2022.”.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente:

Ing. Mónica Alexandra Londo Daquilema

**Jefe de Talento Human**



Anexo 2.- Formato de Encuesta

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**ESTUDIO DE LA INCIDENCIA DEL CLIMA LABORAL SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DEL ORGANISMO DE FORMACIÓN CIUDADANA OFOCICIA LTDA DEL CANTÓN MILAGRO, PERIODO 2022**

**LICENCIATURA EN COMERCIO**

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de incidencia del clima laboral del Organismo De Formación Ciudadana OFOCICIA LTDA en el desempeño de los empleados durante el primer trimestre del año 2022

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**ENCUESTADOR:** Tito Josué Cedeño Guillen

Variable: Clima Laboral							
Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de Medición				Totalmente de acuerdo
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	
Ambiente Humano	Comunicación	¿Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros de la institución?					
	Liderazgo	¿Su jefe inmediato apoya sus ideas o sugerencias al momento de tomar decisiones en la institución?					
	Relaciones interpersonales	¿En su área de trabajo sus compañeros cooperan con usted cuando es necesario que					

		trabajen en equipo?					
	Reconocimiento	¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la institución durante el tiempo que forma parte de la misma?					
Ambiente Físico	Infraestructura, ergonomía e Iluminación	¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, aseó) son las adecuadas para optimizar su desempeño?					
<b>Variable: Desempeño Laboral</b>							
<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala de Medición</b>				
			<b>Nunca</b>	<b>Rara Vez</b>	<b>Ocasionalmente</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Muy Frecuentemente</b>
Alcance de metas	Funciones	¿Al momento de desempeñar su trabajo, considera que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse de acuerdo a					

		los requerimientos de sus superiores?					
	Responsabilidad	¿Su superior atiende oportunamente y con cordialidad sus inquietudes sobre las funciones que debe realizar?					
	Objetivos	¿La institución le proporciona los materiales necesarios para cumplir a cabalidad con las metas establecidas?					
Tiempo	Días, Semanas y Meses	¿Cumple en el tiempo determinado las metas establecidas por parte de la dirección?					
		¿Cumple con el horario de trabajo establecido por la empresa?					

**Anexo 3.- Fotos**

**Encuesta a empleados del Organismo de Formación Ciudadana OFOCI CIA LTDA.**











