



**República del Ecuador**  
**Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil**

**Trabajo de Titulación**  
**Para la Obtención del Título de:**  
**Psicóloga Laboral y Empresarial**

**Tema:**  
**La gestión empresarial y su incidencia en el**  
**rendimiento laboral en AV PRO S.A.S.**

**Autora:**  
**Karla Ivanna Castillo Sánchez**

**Directora de Trabajo de Titulación:**  
**Ing. Erika Moncayo Moncada. MSc.**

**2024**

**Guayaquil – Ecuador**

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, a Dios por darme la fuerza para seguir adelante a pesar de los obstáculos y haberme ayudado a culminar la meta propuesta, ya que sin él no lo hubiera logrado. A mi mamá por su gran apoyo, motivación y aliento que me transfiere día a día, A la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil por las enseñanzas recibidas en sus aulas, y a sus docentes por la abnegada y forzada labor de formar y enseñar.

## **DEDICATORIA**

A mi mamá porque ha sido la que siempre me ha apoyado en todo, a mi abuelita porque es la que me ha motivado a seguir con mis estudios, a mi hijo porque es mi motivo principal para salir adelante y a mi hermano que siempre ha estado conmigo en cada momento.

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo KARL IVANNA CASTILLO SANCHEZ con C.C. No. 1207204379. Certifico que el contenido desarrollado en el presente trabajo de titulación, cuyo título es “ LA GESTION EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN AV PRO S.A.S ”, son de mi absoluta propiedad, responsabilidad, autorizo el uso de la licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines académicos, en favor de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

---

Karla Ivanna Castillo Sánchez

# **LA GESTION EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN AV PRO S.A.S.**

Karla Ivanna Castillo Sánchez  
castillokarly17@gmail.com

## **RESUMEN**

El presente artículo tuvo como objeto de estudio a la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil, la cual actualmente atraviesa una problemática basada en el rendimiento laboral de sus trabajadores, para esto se ha llevado a cabo un análisis sobre las causas de esta situación, teniendo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión empresarial para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil. Para el cumplimiento de este objetivo se llevó a cabo una metodología basada en la investigación de tipo descriptiva y exploratoria, haciendo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos. Entre los principales resultados se obtuvo que la empresa objeto de estudio necesita trabajadores que sean capaces de realizar el trabajo, porque el desempeño de los empleados es fundamental para el éxito general de la empresa

**Palabras clave:** Gestión empresarial, Rendimiento laboral, Talento Humano.

## INTRODUCCIÓN

Los estudios de gestión se basan en la escuela de las relaciones humanas, que se han convertido en el epicentro de numerosas explicaciones de las condiciones psicológicas y sociales que afectan el funcionamiento de las organizaciones (Carriel, 2017). Con el tiempo, varios estudios, como el de Elton (1924), han identificado las realidades organizativas subyacentes que influyen en la competitividad y la productividad de una empresa.

En este sentido, las características del talento de una organización forman parte de estas variables psicosociales que se dan naturalmente dentro de la empresa y, como resultado, se realiza una dinámica que directa o indirectamente afecta el comportamiento del resto de la empresa, influyendo así en el talento (Baquix, 2018).

La cualidad más buscada en la fuerza laboral de una empresa es la gestión empresarial. Hoy vivimos en una era globalizada que exige cambios y espera valor de las nuevas realidades, lo que obliga a las empresas a revisar su rumbo empresarial mediante cambios innovadores (Chiavenato, 2004). Uno de estos cambios tiene que ver con el papel que desempeñan los líderes como agentes de cambio dentro de las organizaciones. Desde esta perspectiva, es útil formular preguntas relacionadas con las decisiones y cambios que deben desarrollarse según el rol de los líderes de las empresas (Tagiuri, 2018).

Se encuentran y se necesitan líderes en muchas facetas de la sociedad, desde los negocios hasta la política, desde las organizaciones locales hasta las organizaciones comunitarias. Los líderes eficaces poseen cualidades como confianza en sí mismos, fuertes habilidades de comunicación y gestión, pensamiento creativo e innovador, tenacidad para fracasar, voluntad de asumir riesgos, apertura al cambio, sentido común y capacidad de respuesta en situaciones de crisis (Gutiérrez & Mosquera, Efectos de los programas de capacitaciones efectivas en la productividad laboral, en la empresa Caxamarca gas de Cajamarca, 2015-2016, 2022).

El objetivo es arrojar luz sobre el papel de los líderes en las organizaciones, tomando como punto de partida las consecuencias y circunstancias de cómo convencen, dirigen y motivan a los mandos intermedios en el desempeño de sus tareas (Halpin & Croft, 2018). Se tiene en cuenta que la gestión de la organización tuvo que adaptarse a los cambios

sociales, culturales, históricos y tecnológicos ocurridos en el mundo en los últimos años.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuál es la incidencia de la gestión empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil?

### **Objetivo General**

Determinar la incidencia de la gestión empresarial para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil.

### **Objetivos específicos**

- Diagnosticar la situación actual en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil.
- Establecer la relación de la gestión empresarial en la productividad de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil.
- Proponer un listado de estrategias para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil

## **MARCO TEÓRICO**

Un estudio titulado “Clima Organizacional, Definiciones, Teorías, Dimensiones y Modelos de Enfoque” publicado en Perú por Ramos (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y productividad y realizó un estudio no experimental sobre el mismo.

El estudio evaluó el comportamiento de 40 empleados a través de cuestionarios aplicados a la población estudiada. Concluyeron que existía una relación significativa entre las variables estudiadas y observaron que la relación más significativa (valor=0,930,  $p<0,05$ ) se produjo entre productividad y compensación salarial. Finalmente, se propone establecer un programa de motivación y mejorar el clima organizacional mejorando la relación entre superiores y subordinados, para que los empleados sientan un sentido de pertenencia a la empresa, mejorando así continuamente el desempeño laboral y mejorando la productividad.

Ruiz (2017), en un estudio realizado en Ecuador titulado “Impacto de los cambios en la gestión del talento humano y las matrices productivas para la transformación empresarial

en las pequeñas y medianas empresas del Ecuador”, afirmó que en el Ecuador se han presentado cambios organizacionales productivos. Matrix es un tema relevante para la economía nacional y es por eso que la gestión del talento se destaca dentro de una organización.

En este contexto, el autor buscó identificar deficiencias en la gestión del talento que afectan directamente el rendimiento laboral. Se concluyó que entre las principales deficiencias identificadas se encuentran la falta de apoyo gerencial y la falta de capacitación y conocimiento de los empleados de la empresa responsables de la gestión del talento.

Sierra (2018) tiene la intención de enfatizar la importancia de las relaciones interpersonales, la importancia de desarrollar talentos humanos y la importancia del trabajo. En este estudio, se analizó en un método de ocho dimensiones. Comunicación interpersonal, cultura organizacional, comunicación, recursos físicos y educación, autonomía, autonomía, autonomía, motivación y apoyo. La dimensión relación tuvo la mayor correlación con la dimensión investigación ( $r=0,28$ ,  $p<0,035$ ), por lo que mantener las relaciones interpersonales fue muy importante.

La gestión empresarial es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar actividades para lograr las metas y objetivos de una empresa u organización. Esto incluye supervisar todos los aspectos del negocio, desde las finanzas y las operaciones hasta el marketing y los recursos humanos (Carriel, 2017). Los directivos de empresas deben tener habilidades en gestión empresarial, comunicación y resolución de problemas y ser capaces de tomar decisiones estratégicas que determinen el éxito de su organización.

No todo el mundo puede ser líder o gerente en el trabajo y muchas personas no quieren tener la responsabilidad de supervisar a los empleados y los procesos. Afortunadamente, se anima a otros a trabajar en funciones directivas y quieren tener un impacto significativo en sus equipos y empleadores (Forehand & Gilmer, 2017).

Algunos gerentes asisten a cursos corporativos para aprender las habilidades que necesitan. Otros novatos en gestión entienden su negocio “aprendiendo haciendo” (Tamayo, 2016). Algunos gerentes novatos comienzan sus carreras con capacitación gerencial formal para ganar confianza en su función gerencial. Los tipos de gestión empresarial incluyen la eficiencia operativa y de producción, el control de calidad, la

gestión de inventarios y la cadena de suministro (Baquiaux, 2018).

### **Rendimiento laboral**

El rendimiento laboral, también llamada rendimiento laboral, se define como la producción económica real por hora trabajada. El crecimiento del rendimiento laboral se mide como el cambio en la producción económica por hora trabajada en un período determinado.

Respecto al rendimiento laboral, el autor Rodríguez (2017) demostró que la evaluación del desempeño tiene su origen en la orden medieval de los jesuitas fundada por Ignacio de Loyola. Alrededor de 1842, la administración pública estadounidense introdujo un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus empleados. Según un estudio de Mora y Mariscal (2019), el rendimiento laboral se define como el ambiente emocional resultante de factores motivacionales productivos en el trabajo.

El rendimiento laboral puede determinar el éxito de su empresa. Los empleados de alto desempeño o de alto desempeño pueden hacer contribuciones significativas al logro de las metas y procesos organizacionales. La medición del desempeño de los empleados dentro de la organización proporciona evaluaciones basadas en el logro de metas individuales.

Actualmente, tres actividades se consideran parte del desempeño de un trabajo: (a) Realiza cualquier trabajo relacionado con el desempeño de cualquier trabajo y cualquier trabajo que ayude y colabore en la producción de cualquier producto o servicio. Estas actividades también se incluyen en las actividades administrativas; (b) La cortesía, el apoyo y el apoyo de otros compañeros por comportamientos que contribuyan al entorno psicológico de la empresa.

Las relaciones personales entre los empleados deben basarse en el respeto. (c) La falta de productividad, este factor o aspecto diferenciador tiene un impacto significativo en el bienestar de la empresa, su aparición conduce a una disminución en el nivel de eficiencia del mercado. La productividad es el grado en que los empleados completan las tareas que deben completarse en el trabajo. Los trabajadores del desempeño se definen como elementos que los empleados pueden comprender las condiciones reales u otras de los empleados (Caribbean University Corporation, 2017)

Según Palpar (2019), hay tres dimensiones (2019), especialmente para analizar la eficiencia. (a) La función de trabajo realizada por el empleado debe ser efectiva, por lo que

debe conocer su trabajo y análisis; (b) Planes de comportamiento empresarial Las personas responsables de investigar el comportamiento de otras personas para prevenir el comportamiento futuro y analizar el diagnóstico actual de la organización. c) Rendimiento laboral, caracterizada por resolver problemas con los empleados en acción o implementar la presentación.

Por otro lado, el entorno de trabajo es el lugar donde trabajan los empleados. Esto se debe a que otros escenarios pueden funcionar con privilegios (Peñaherrera e Hidalgo, 2020). Cuando se trata de un buen ambiente de trabajo, la seguridad, la amabilidad y el bienestar de tus socios son factores decisivos. El entorno laboral es un ámbito donde se realizan diferentes prácticas según las necesidades o exigencias del mercado. Un entorno puede diseñarse como un negocio, donde diferentes situaciones afectan la satisfacción del cliente de diferentes maneras.

## **METODOLOGÍA**

El diseño es un corte transversal no experimental con un nivel de correlación. En el análisis de correlación, el cuestionario se probó utilizando el Alfa de Cronbach, que requiere una interpretación. Los valores aceptables y la relevancia para la pregunta deben ser mayores que 0,7 y menores que 1. Cualquier valor por debajo de este valor indica una baja coherencia interna y SPSS debe determinar qué temas son inconsistentes.

Por otro lado, existe un interés mixto en este artículo. Es cualitativo porque utiliza métodos de recolección de datos como las entrevistas que abordan la pregunta de investigación, es decir, entrevistas que detallan el desempeño laboral de los empleados de la empresa. Por otro lado, es cuantitativo porque utiliza encuestas. Es una herramienta que permite a la dirección de la empresa detallar las perspectivas de los empleados sobre las operaciones comerciales.

Asimismo, en términos de diseño, la relación entre las variables de gestión y el desempeño laboral y sus dimensiones se mide mediante análisis factorial exploratorio, y la relación entre variables se identifica mediante pruebas de normalidad y correlación, y en consecuencia se determinan los objetivos propuestos.

El objeto del estudio actualmente es AV PRO S.A.S. Está directamente relacionado con las operaciones comerciales realizadas por la empresa, puesto que, se pretende analizar cómo la alta dirección de un centro de investigación en la ciudad de Guayaquil afecta la

productividad de los empleados.

El procesamiento de datos implicó el uso de herramientas de Google Form para proporcionar resultados cuantitativos, tabulación de datos mediante plantillas de Excel, análisis de variables y procesos de correlación para dar respuestas a las hipótesis propuestas. Paquete estadístico para el software de Ciencias Sociales (SPSS). Utilizando el paquete estadístico SPSS se realizaron posibles análisis descriptivos y correlacionales entre las variables de gestión empresarial y desempeño laboral y cada una de sus dimensiones constitutivas.

Mientras tanto, la población estudiada está conformada por empleados de una empresa ubicada en Guayaquil, con un número total de empleados de alrededor de 20, por lo que se puede concluir que los temas de investigación de este trabajo son limitados. El tipo de muestreo es no probabilístico donde el autor selecciona la muestra al azar. La muestra de este estudio está compuesta por empleados de un laboratorio farmacéutico de Guayaquil, con un total de 20 empleados, como se mencionó anteriormente.

Finalmente, el método de recogida de datos consiste en un cuestionario compuesto por preguntas escala Likert mediante Google Form, y los resultados se obtienen en forma de tabla. Esta encuesta se realizó a los empleados de la empresa para comprender el estado actual de la empresa con respecto al desempeño laboral actual de los empleados a través de encuestas de campo. También se realizó una entrevista con el líder del equipo de recursos humanos de la empresa. El objetivo es establecer un estilo de gestión para mejorar el desempeño laboral mediante la investigación de teorías de gestión.

## **RESULTADOS**

Hay muchos factores que afectan el desempeño de los empleados. Algunos de los principales factores que afectan directamente el proceso de gestión de la productividad de las empresas incluyen:

- El capital humano incluye las habilidades laborales de los empleados, la experiencia, los conocimientos profesionales, Son factores que inciden directamente en el rendimiento laboral.
- Instalaciones utilizadas en el proceso de trabajo, software de soporte que ayuden a ahorrar tiempo, esfuerzo y costes.

En el ámbito de la gestión del talento, descuidar la diversidad y la inclusión no es sólo una oportunidad perdida; es un paso en falso que puede obstaculizar el crecimiento, la innovación y el éxito a largo plazo. Al hacer que estos principios sean parte integral del ADN organizacional, las empresas pueden crear una fuerza laboral que no solo prospere sino que también contribuya a un mundo más equitativo y con visión de futuro.

La gestión eficaz del talento se basa en una comunicación clara y una retroalimentación constructiva. Sin embargo, el error de una mala comunicación y retroalimentación puede sembrar semillas de desconexión y obstaculizar el crecimiento dentro de una organización.

Las brechas de comunicación entre gerentes y empleados pueden provocar malentendidos, baja moral y una sensación de desapego de la misión de la empresa. Cuando los empleados sienten que no se escuchan sus voces y se ignoran sus preocupaciones, la motivación puede caer en picado, lo que afecta el desempeño tanto individual como del equipo.

Igualmente, perjudicial es el mal manejo de la retroalimentación. Sin una retroalimentación consistente y equilibrada, los empleados no saben cuáles son sus fortalezas y áreas de mejora. No brindar reconocimiento por un trabajo bien hecho puede desmotivar a los empleados de alto desempeño, mientras que no abordar las inquietudes con prontitud puede permitir que pequeños problemas se conviertan en problemas mayores.

Descuidar el desarrollo de los empleados también puede crear una sensación de desilusión entre los miembros del personal. Cuando los empleados perciben que su potencial de crecimiento es limitado dentro de la organización, pueden buscar oportunidades en otros lugares. Este éxodo de talento puede resultar en una pérdida de conocimiento institucional, mayores costos de contratación y alteración de la dinámica del equipo.

Para afrontar estos desafíos, se nombran un listado de estrategias que servirán para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AV PRO S.A.S., tal como se detalla a continuación:

Se debe priorizar canales de comunicación abiertos y transparentes. Los controles periódicos, las reuniones individuales y las discusiones en equipo pueden cerrar la brecha entre la gerencia y los empleados, fomentando un entorno donde las ideas se intercambian

libremente y las inquietudes se abordan con prontitud. Además, ofrecer comentarios constructivos de manera solidaria puede ayudar a los empleados a comprender sus áreas de desarrollo y al mismo tiempo alentarlos a esforzarse continuamente por crecer.

Al adoptar una comunicación y retroalimentación efectivas, AV PRO S.A.S. no solo fomenta una cultura de colaboración, sino que también capacitan a los empleados para que alcancen su máximo potencial. Esto, a su vez, impulsa el compromiso, mejora la productividad y contribuye a crear un lugar de trabajo donde las personas se sienten valoradas y escuchadas. En el intrincado arte de la gestión del talento, las pinceladas de la comunicación y la retroalimentación pintan un lienzo de éxito, creando un entorno donde cada empleado puede prosperar.

En el ámbito de la gestión del talento, el cultivo de las habilidades y capacidades de los empleados es un pilar vital que nunca debe pasarse por alto. Desafortunadamente, el error de descuidar el desarrollo de los empleados puede provocar estancamiento, desconexión y pérdida de oportunidades de crecimiento dentro de una organización.

El mundo de los negocios se encuentra en un constante estado de evolución, impulsado por los avances tecnológicos y la dinámica cambiante del mercado. No invertir en el desarrollo de los empleados significa dejar al personal mal preparado para enfrentar nuevos desafíos y adaptarse a panoramas cambiantes. Esto no sólo afecta las trayectorias profesionales individuales, sino que también obstaculiza la capacidad de la organización para seguir siendo competitiva e innovadora.

Para abordar este desafío, AV PRO S.A.S. debe defender activamente una cultura de aprendizaje y crecimiento continuo. Brindar oportunidades para mejorar las habilidades, la capacitación profesional y el avance profesional no solo refuerza la moral de los empleados, sino que también demuestra el compromiso de invertir en el potencial de la fuerza laboral.

Al ofrecer vías para que los empleados amplíen sus habilidades y busquen el crecimiento personal y profesional, las organizaciones pueden crear un escenario en el que todos ganan. Los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos, mientras que la empresa se beneficia de una fuerza laboral más capaz y adaptable. En el intrincado entramado de la gestión del talento, los hilos del desarrollo de los empleados son los que tejen una narrativa de progresión y éxito, asegurando que tanto los individuos como las

organizaciones prosperen en un panorama en constante cambio.

## **CONCLUSIONES**

En cuanto a la situación actual en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil se llega a la conclusión de que los resultados no fueron ideales, ya que la productividad de los empleados era fundamental para el éxito general de la empresa. Desarrollar métodos de evaluación de empleados consistentes y objetivos requiere comprender los beneficios clave del desempeño de los empleados. Esto le ayuda a identificar fortalezas, debilidades y posibles deficiencias en la gestión de su organización empresarial. Las evaluaciones de desempeño nunca son divertidas, pero pueden ayudar a los líderes empresariales a determinar el nivel de desempeño de cada empleado.

En tanto, sobre la relación entre la gestión empresarial y el rendimiento o desempeño de los empleados de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil ha concluido que la diversidad y la inclusión no son prioridades. Por lo tanto, existe el riesgo de crear una monocultura que sofoque la creatividad y limite las habilidades para resolver problemas. La falta de voces diversas puede llevar a un pensamiento de grupo en el que las ideas no se cuestionan y la innovación se estanca. Además, puede alejar a los empleados que no se representan a sí mismos, lo que puede reducir el compromiso y aumentar la rotación.

Finalmente, en cuanto al listado de estrategias para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. de la ciudad de Guayaquil, la aplicación de estas recomendaciones proporciona un liderazgo efectivo en la gestión administrativa entre los mandos intermedios, lo que mejora la motivación intrínseca de los empleados y por ende los resultados laborales positivos. Además, su motivación intrínseca contribuye a resultados laborales positivos al mejorar el desempeño de los empleados y al mismo tiempo reducir la fatiga y el estrés en el lugar de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baquiáx, A. (2018). *Motivación como herramienta para el recurso humano dentro de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la ciudad de Totonicapán*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Baquiáx-Edvin.pdf>
- Brooke, K., & Mills, F. (2018). *El ejecutivo visionario*. Bogotá: McGraw Hill.
- Carriel, B. (2017). *DISEÑO DE PLAN ESTRATÉGICO DE MARKETING PARA DEPENDIENTES Y CLIENTES DE FARMACIAS SANA SANA LOS RÍOS A, EN LA LOCALIDAD DE QUEVEDO*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16948>
- Chiavenato, I. (2004). *Planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20\(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D).
- Corporación Universitaria del Caribe. (2017). Obtenido de <https://revistas.cecar.edu.co/busqueda>
- Forehand, & Gilmer. (2017). *Clima Organizacional Vol 1*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Guerrero, L., & Livia, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con el rendimiento laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz-2018*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Gutiérrez, E., & Mosquera, D. (2016). *Efectos de los programas de capacitaciones*

- efectivas en el rendimiento laboral, en la empresa Caxamarca gas de Cajamarca, 2015-2016.* Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Gutiérrez, E., & Mosquera, D. (2022). *Efectos de los programas de capacitaciones efectivas en el rendimiento laboral, en la empresa Caxamarca gas de Cajamarca, 2015-2016.* Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/102>
- Halpin, & Croft. (2018). *El clima organizacional de la escuela.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- Loayza, N. (2017). *La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo.* Lima: La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo.
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y rendimiento laboral.* Rev. dilemas contemporanea. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Palmar, R. S. (2019). *Competencias y rendimiento laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1.* Espacios Publicos. Obtenido de <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Peñaherrera, S., & Hidalgo, Y. (2020). *La carga laboral y el rendimiento laboral en las organizaciones de servicio social de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales.* Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/36851>
- Ramos, M. D. (2019). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos*

*de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Rodríguez Orozco, I. (2017). *Evaluación del Desempeño*. ICADE Derecho y

Empresariales. Obtenido de

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/24119>

Rodríguez, L. V. (2013). “*ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA*

*DEPENDENCIA*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN.

Ruiz, E. (2017). *La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las*

*PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva*. Trujillo:

Universidad Privada Antenor Orrego.

Sierra, G. M. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad*

*Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. SAN JUAN CHAMELCO, ALTA

VERAPAZ: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Tagiuri. (2018). *Organizational Climate: Explorations of Concept*. Obtenido de

<https://www.worldcat.org/es/title/organizational-climate-explorations-of-a-concept/oclc/575>

Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de*

*personal*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de

<https://digibug.ugr.es/handle/10481/42600>

## ANEXOS

### Anexo 1. Encuestas

1. Completamente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Completamente en desacuerdo

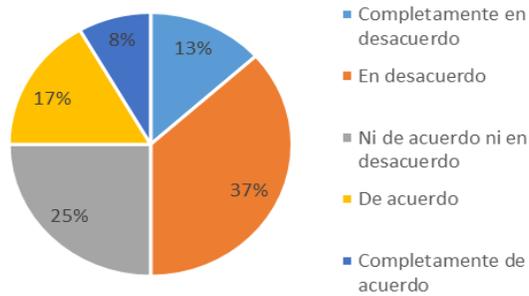
Pregunta	1	2	3	4	5
1. ¿La empresa a través de la gerencia dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades de sus colaboradores?		OBJ 1			
2. ¿La empresa me exige a realizar más de lo que tenía previsto?		OBJ 1			
3. ¿Los colaboradores tienen la libertad para ejecutar su trabajo tal como lo quiere con la aprobación de sus superiores?		OBJ 1			
4. ¿La empresa incentiva el trabajo en equipo?		OBJ 1			
5. ¿La empresa realiza reuniones con la participación de las diferentes áreas de ingenierías de mantenimiento?		OBJ 2			
6. ¿Los trabajadores conocen la misión, visión de la empresa?		OBJ 2			
7. ¿Los trabajadores se sienten identificados con la empresa?		OBJ 2			
8. ¿Los colaboradores están dispuestos a asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?		OBJ 2			
9. ¿La empresa cumple con los periodos de vacaciones de sus empleados?		OBJ 2			
10. ¿La empresa motiva a rendir el máximo de su productividad?		OBJ 3			
11. ¿La empresa reconoce las horas extras que realizan los trabajadores?		OBJ 3			
12. ¿Recibe capacitación por parte de la empresa?		OBJ 3			
13. ¿Los trabajadores tienen posibilidad de ascensos en la empresa?		OBJ 3			
14. ¿Los colaboradores consideran que han desarrollado más habilidades durante su periodo laboral en la empresa?		OBJ 3			

## Anexo 2. Resultados de la encuesta

### 1. ¿La empresa a través de la gerencia dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades de sus colaboradores?

**Figura 1**

*Tiempo en actividades para los colaboradores*

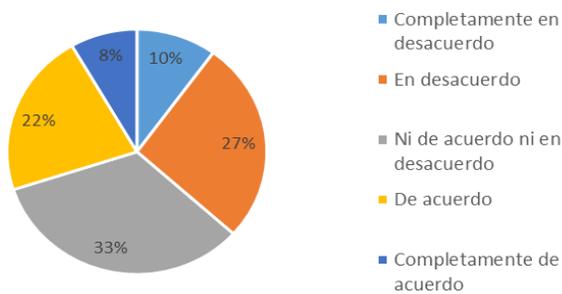


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

### 2. ¿La empresa me incita hacer más de lo que tenía previsto?

**Figura 2**

*Incentivos personales*

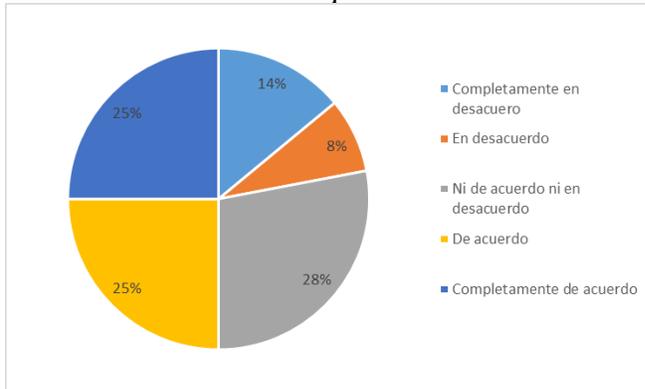


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

**3. ¿Los colaboradores tienen la libertad para ejecutar su trabajo tal como lo quiere con la aprobación de sus superiores?**

**Figura 3**

*Nivel de libertad en dar opiniones*

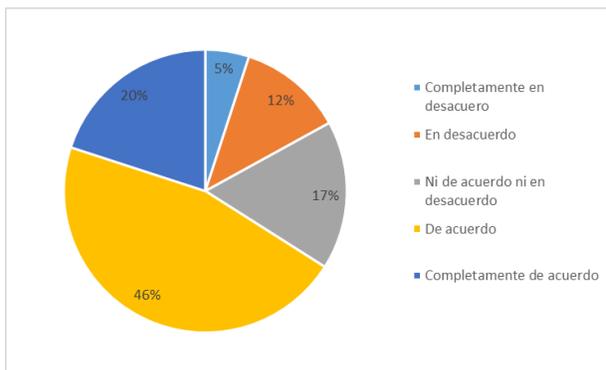


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

**4. ¿La empresa incentiva el trabajo en equipo?**

**Figura 4**

*Incentivos de trabajo en equipo*

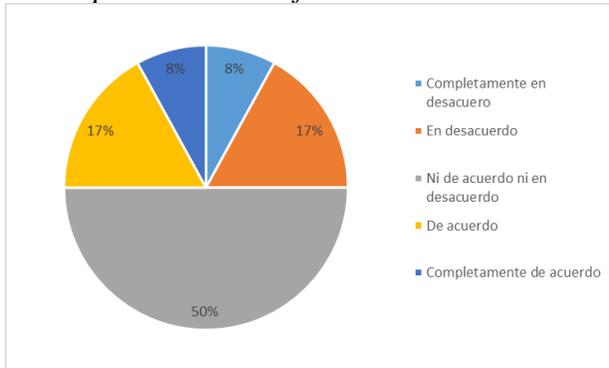


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

**5. ¿La empresa realiza reuniones con la participación de las diferentes áreas de ingenierías de mantenimiento?**

**Figura 5**

*Participación en las diferentes áreas*

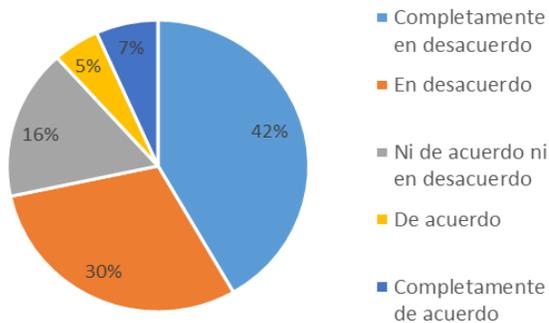


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

**6. ¿Los trabajadores conocen la misión, visión de la empresa?**

**Figura 6**

*Nivel de conocimiento de la misión y visión de la empresa*

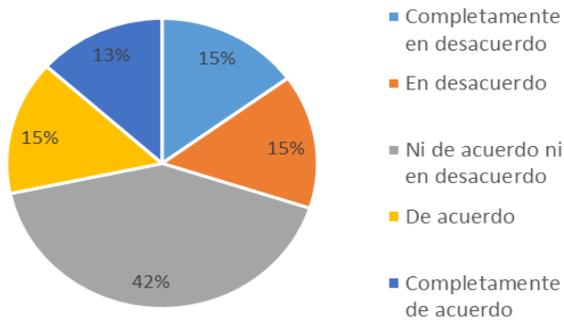


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

## 7. ¿Los trabajadores se sienten identificados con la empresa?

**Figura 7**

*Nivel de identificación con la empresa*

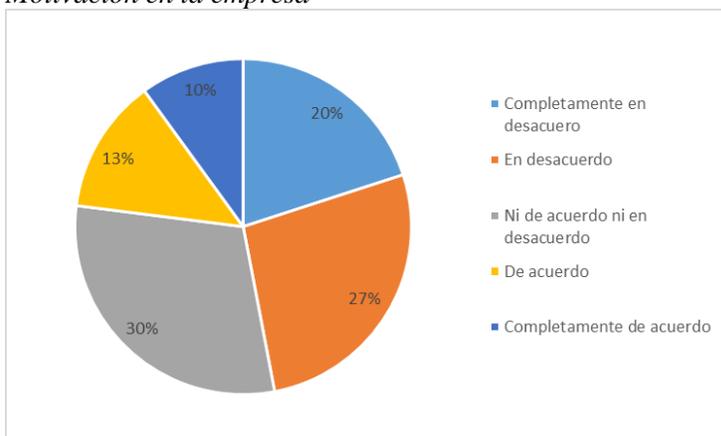


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

## 8. ¿La empresa motiva a rendir el máximo de su productividad?

**Figura 8**

*Motivación en la empresa*

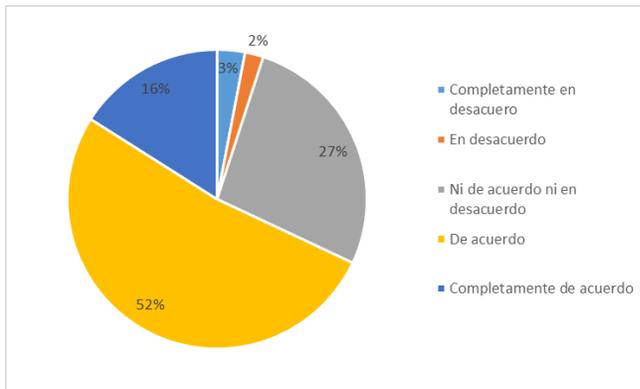


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

## 9. ¿La empresa reconoce las horas extras que realizan los trabajadores?

**Figura 9**

*Reconocer horas extras de los colaboradores*

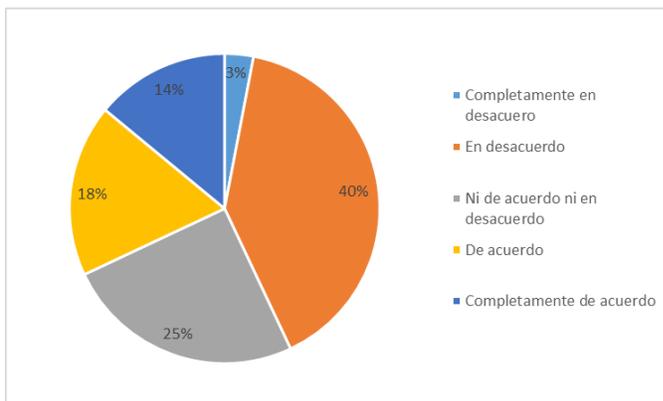


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

## 10. ¿Recibe capacitación por parte de la empresa?

**Figura 10**

*Capacitaciones recibidas por la empresa*

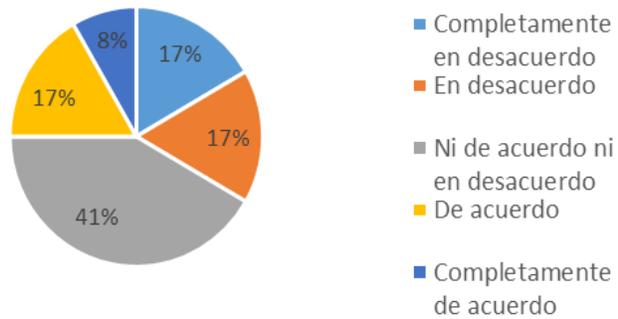


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

## 11. ¿Los trabajadores tienen posibilidad de ascensos en la empresa?

**Figura 11**

*Posibilidad de ascensos del empleador*

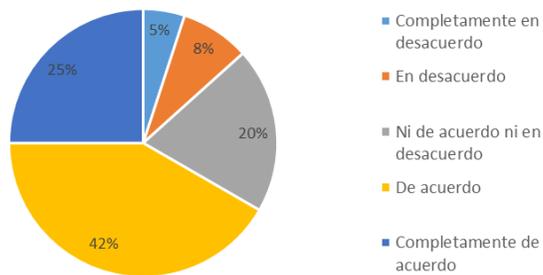


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

## 12. ¿Los colaboradores están dispuestos a asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?

**Figura 12**

*Nuevas responsabilidades del colaborador*

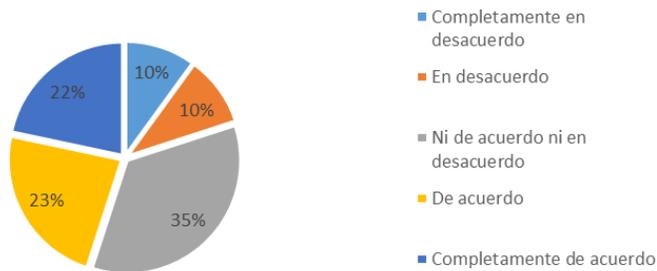


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

### 13. ¿Los colaboradores tienen la predisposición de laboral fuera de su horario laboral?

**Figura 13**

*Predisposición laboral por los colaboradores*

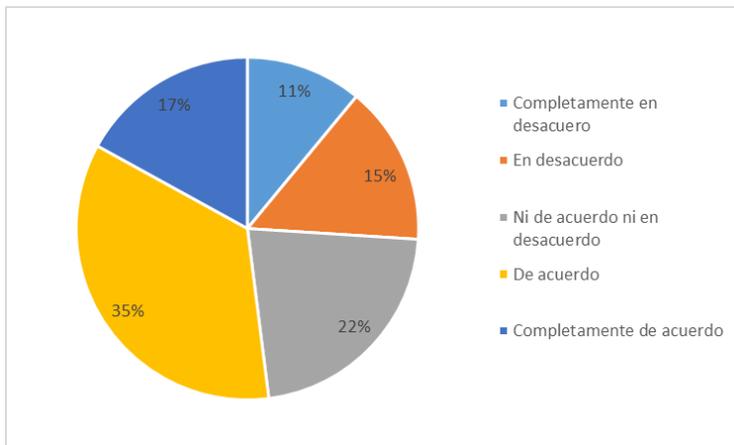


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

### 14. ¿Los colaboradores consideran que han desarrollado más habilidades durante su periodo laboral en la empresa?

**Figura 14**

*Desarrollo de habilidades en los trabajadores*

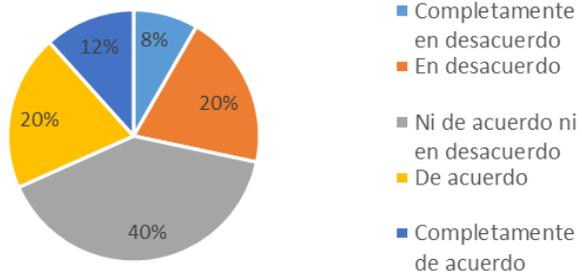


*Fuente.* Elaboración propia (2023).

**15. ¿La empresa realiza talleres con sus colaboradores para reforzar o implementar nuevos conocimientos?**

**Figura 15**

*Talleres para reforzar conocimientos.*



**Fuente.** Elaboración propia (2023).