



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**CLIMA LABORAL COMO FACTOR DE DESEMPEÑO EN
EMPRESAS AGRÍCOLAS DEL AZUAY**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: LOZANO RAMÍREZ ALLISON NICOLE

DIRECTOR: ING. ORDÓÑEZ VALENCIA HUGO JAVIER, MGS.

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**CLIMA LABORAL COMO FACTOR DE DESEMPEÑO EN EMPRESAS
AGRÍCOLAS DEL AZUAY**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: LOZANO RAMÍREZ ALLISON NICOLE

DIRECTOR: ING. ORDÓÑEZ VALENCIA HUGO JAVIER, MGS.

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Clima laboral como factor de desempeño en empresas agrícolas del Azuay

Allison Nicole Lozano Ramirez

Universidad Católica de Cuenca

Unidad de titulación

Ing. Hugo Javier Ordóñez Valencia, Mgs.

18 de abril de 2024

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Allison Nicole Lozano Ramirez**, declaro bajo juramento que el artículo denominado **Clima laboral como factor de desempeño en empresas agrícolas del Azuay**, es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En consecuencia, este trabajo es de mi autoría

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Cuenca, abril de 2024



Allison Nicole Lozano Ramirez

Allison Nicole Lozano Ramirez

CERTIFICACIÓN

Yo, **Javier Ordóñez Valencia**, certifico que el artículo titulado **Clima laboral como factor de desempeño en empresas agrícolas del Azuay** fue desarrollado por **Allison Nicole Lozano Ramirez**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido a que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del **TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

Cuenca, abril de 2024



Firmado electrónicamente por:
**HUGO JAVIER ORDONEZ
VALENCIA**

Ing. Hugo Javier Ordóñez Valencia, Mgs.

Tutor
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

DEDICATORIA

A mi padres, madre y familia por apoyarme en cada momento de mi carrera universitaria, por motivarme y darme fuerzas para continuar adelante.

AGRADECIMIENTO

Desde pequeña me enseñaron a dar gracias por todas las cosas buenas y malas de la vida. Por esa razón hoy quiero agradecer por apoyarme en cada momento de mi carrera universitaria y mis logros:

A mi papá Javier Lozano por enseñarme a nunca rendirme, seguir mis sueños y darme palabras de aliento en momentos importantes de mi vida.

A mi mamá Vanessa Ramirez por darme la vida, guiarme, impulsarme y convertirme en la persona que soy.

A mi familia por brindarme su apoyo siempre y a mis docentes que me guiaron en esta etapa universitaria .

A todos los docentes y administrativos de la Universidad por apoyarme en la continuación en el proceso de titulación incluso cuando me tocó dejar el país.

RESUMEN

En las empresas agrícolas ubicadas en la provincia de Azuay, Ecuador, existe una serie de dinámicas laborales complejas que tienen el potencial de afectar significativamente el desempeño organizacional y, en consecuencia, la productividad y la permanencia de estas empresas. El objetivo pretende identificar los elementos clave que configuran el clima laboral en las empresas agrícolas del Azuay, incluyendo aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la satisfacción y motivación laboral, la gestión de conflictos, y la percepción del desempeño laboral. La metodología es cualitativa, con diseño descriptivo, el muestreo fue por conveniencia, se usó la observación y las encuestas para recopilar datos primarios y explorar las experiencias, percepciones e interpretaciones de los participantes. Para el estudio se seleccionaron tres empresas agrícolas por su relevancia en el sector y su representatividad en la región. Los resultados muestran una variedad de experiencias en las empresas estudiadas, lo que subraya el impacto sustancial de elementos como el enfoque de liderazgo, las interacciones interpersonales y la comunicación en la configuración del entorno laboral. Las organizaciones que adoptaron las metodologías participativas, la comunicación transparente y el reconocimiento de los empleados mostraron ambientes de trabajo más gratificantes y cooperativos. Sin embargo, en entidades específicas también se reconocieron ciertos desafíos, como los comportamientos autocráticos y la falta de reconocimiento, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas para mejorar el entorno laboral y fomentar el bienestar de los empleados.

Palabras claves: Azuay, clima laboral, factor de desempeño, empresas agrícolas

ABSTRACT

In agricultural companies located in the province of Azuay, Ecuador, there is a series of complex labor dynamics that have the potential to impact organizational performance significantly and, consequently, the productivity and sustainability of these companies. The objective is to identify the key elements that shape the working environment in agricultural companies in Azuay, including aspects such as work environment, interpersonal relationships, leadership style, job motivation and satisfaction, conflict management, and the perception of performance. This qualitative methodology uses a descriptive design, convenience sampling, observation, and surveys to collect primary data and explore the participants' experiences, perceptions, and interpretations. Three agricultural companies were selected for the study because of their relevance in the sector and their importance in the region. The results demonstrate a variety of experiences in the studied companies, highlighting the substantial impact of elements such as the leadership approach, interpersonal interactions, and communication on shaping the working environment. Organizations that adopted participative methodologies, transparent communication, and employee recognition showed more rewarding and cooperative work environments. However, certain challenges were also recognized in particular entities, such as autocratic behaviors and lack of recognition, highlighting the need for specific interventions to improve the work environment and promote employee well-being.

Keywords: Azuay, work environment, performance factor, agricultural companies

Introducción

El clima laboral se refiere al entorno laboral distintivo dentro de una organización que influye en el comportamiento y la motivación de sus empleados, caracterizado por un conjunto de propiedades medibles del entorno laboral que perciben las personas que trabajan en la organización y que, según se supone, influyen en su motivación y comportamiento (Polo Escobar et al., 2022). Varios son los estudios que han demostrado que existe una relación positiva entre el clima laboral y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez afecta al rendimiento y el compromiso laboral (Ordoñez et al., 2020)

El clima laboral es compartido por los miembros de la organización y puede describirse en términos de los valores y características de la organización (Razack & Vetrivel, 2022), reconociendo su importancia al poder afectar a la satisfacción laboral, el rendimiento, el bienestar, la rotación (Suhardi et al., 2017), las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el entorno psicológico de los empleados (Laia et al., 2022; Magnano et al., 2020), la atmósfera del lugar de trabajo, la comunicación y las oportunidades de desarrollo, los cuales, se encuentran asociados con el bienestar y la satisfacción laboral, siendo significativo su impacto en la productividad (Dobrowolska et al., 2020). Por lo cual, es fundamental que las organizaciones creen un clima laboral positivo proporcionando un entorno propicio y de apoyo para sus empleados.

Por otra parte, el autor Balaniuk et al. (2022) sostiene que el clima laboral es un factor importante en el desempeño de las empresas agrícolas. Se ha demostrado que factores como el clima organizacional y la motivación para lograr el éxito tienen una influencia positiva en el desempeño de los empleados (Flouris et al., 2022). Además, se ha descubierto que el clima empresarial, que incluye factores institucionales, psicológicos, cognitivos, sociológicos,

económicos y de gestión, contribuyen significativamente a configurar el clima empresarial en el sector agrícola (Syarifuddin & Sidharta, 2017).

Ahora bien, en las empresas agrícolas ubicadas en la provincia de Azuay, Ecuador, existe una serie de dinámicas laborales complejas que tienen el potencial de afectar significativamente el desempeño organizacional y, en consecuencia, la productividad y la permanencia de estas empresas. Sin embargo, existe una falta de comprensión integral sobre cómo el clima laboral, entendido como el ambiente emocional y psicológico que se encuentra en el entorno laboral, influye en el rendimiento operativo y la eficiencia de dichas organizaciones.

La problemática se agrava debido a la escasez de investigaciones exhaustivas que aborden este asunto desde una perspectiva cualitativa en el ámbito específico de las empresas agrícolas del Azuay. A pesar de la existencia de investigaciones previas sobre las atmósferas laborales en diversas industrias y ubicaciones geográficas, la aplicabilidad directa de estos hallazgos al contexto local del Azuay puede ser limitada debido a los atributos únicos del sector agrícola y del entorno socioeconómico de la región. Por lo tanto, existe una necesidad imperiosa de explorar y comprender meticulosamente las experiencias, perspectivas e interpretaciones que los trabajadores, los administradores y otras figuras fundamentales asignan al entorno laboral en las empresas agrícolas del Azuay. Este estudio pretende cerrar este vacío de investigación al analizar en detalle cómo se estructuran y perciben los diversos aspectos del entorno laboral en este entorno en particular.

Es por ello, que el objetivo pretende identificar los elementos clave que configuran el clima laboral en las empresas agrícolas del Azuay, incluyendo aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la satisfacción y motivación laboral, la gestión de conflictos, y la percepción del desempeño laboral.

Marco teórico

Clima laboral

Rodríguez (2016) manifiesto que el clima organizacional depende de las diferentes culturas que hay en cada empresa, es decir la personalidad que posee cada trabajador en la compañía y la influencia del ambiente sobre la motivación de ellos en las empresas.

Si los trabajadores están en un buen ambiente, los resultados de los productos serán de buena calidad. Además, Rodríguez (2016) asumió que una organización al permitir que sus empleados se mantengan satisfechos al cubrir sus necesidades básicas, podrá obtener un mejor desempeño de esa persona en sus actividades normales dentro de la misma, lo cual incide positivamente sobre el clima organizacional, mientras que si falla al no cubrir dichas necesidades se reflejará en aspectos negativos afectando la organización y su ambiente laboral.

El clima laboral se determina por factores como la percepción de los empleados en contra de las políticas laborales, la estructura organizativa y la calidad de las relaciones personales, el trato entre compañeros es normalmente el más afectado ya que existen muchas diferencias.

Dimensiones del Clima Laboral

De acuerdo con las teorías relacionadas con el estudio del clima organizacional, se identifican tres perspectivas principales: realista, subjetiva e interaccionista. Desde la perspectiva realista, según Hernández & Mendoza (2018), el clima organizacional se define como una cualidad propia de la organización, influenciada por sus características distintivas y relativamente perdurable en el tiempo, ejerciendo impacto en la interacción de los individuos con el entorno laboral. Esta visión considera al clima como independiente de las personas que conforman la organización. Por otro lado, la perspectiva subjetiva, también conocida como fenomenológica, se

centra en las percepciones individuales de los empleados sobre las diferentes facetas laborales de la organización.

Según Hernández & Mendoza (2018) esta perspectiva destaca el carácter subjetivo del clima laboral, enfatizando las actitudes y percepciones individuales. En contraste, la perspectiva interaccionista fusiona elementos de las dos anteriores al concebir el clima laboral como una combinación de las características objetivas de la organización y las percepciones individuales de sus miembros. Se reconoce que el clima organizacional está determinado por las percepciones individuales, pero también es influenciado por la interacción entre factores subjetivos y objetivos. En resumen, el clima laboral se presenta como un constructo multidimensional que implica una constante interacción entre los individuos, grupos sociales, dirección y procesos organizacionales, ejerciendo una influencia directa en el comportamiento y la productividad de los empleados dentro de la organización.

Factores del clima laboral

Según Hernández-Vela & Ponce-Telles (2016), se identifican varios factores determinantes. Entre estos factores se encuentran los Factores Psicológicos Individuales, que abarcan los diferentes procesos psicológicos relacionados con las necesidades sociales y emocionales de las personas, como la autonomía, la motivación, la satisfacción laboral, la responsabilidad y el sentido de pertenencia. Por otro lado, se destacan los Factores Grupales, que se refieren a las percepciones colectivas compartidas dentro de un grupo social y que pueden influir en la satisfacción y el crecimiento personal, promoviendo la confianza, la colaboración, el trabajo en equipo, el liderazgo, los valores sociales y las relaciones interpersonales. Finalmente, se mencionan los Factores Organizacionales, que comprenden atributos y características de la

organización misma, como la infraestructura física, los riesgos laborales, los equipos tecnológicos, la comunicación de las políticas internas, la estructura organizacional y las jerarquías.

Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia a la calidad del producto o servicio que se encargan de realizar los trabajadores (Paredes Valverde et al., 2021). Como jefes de la empresa si se detecta una baja productividad se debe realizar un análisis en el área laboral para encontrar cual es el problema, y buscar soluciones, entre las medidas que se realizan para detectar una baja productividad está identificar las causas, definir metas claras, reducir el estrés en los empleados, y gestionar continuamente el desempeño esperando un resultado positivo.

Factores que influyen en el desempeño laboral

El desempeño laboral está influenciado por una variedad de factores que pueden ser tanto internos como externos al individuo. De acuerdo, con Paredes Valverde et al. 2021), entre los factores internos, se encuentra la motivación, que puede ser intrínseca (proveniente del interés personal en la tarea o el sentido de logro) o extrínseca (relacionada con recompensas externas como el salario o el reconocimiento). La motivación es crucial para mantener altos niveles de compromiso y productividad en el trabajo.

Otro factor interno importante es la satisfacción laboral, que se refiere al grado en que un empleado se siente contento con su trabajo y su entorno laboral. La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la motivación y puede influir significativamente en el desempeño general de un individuo.

Además, las habilidades y capacidades del empleado también son determinantes clave del desempeño laboral. El nivel de competencia técnica y las habilidades blandas como la

comunicación el trabajo en equipo y la resolución de problemas son fundamentales para ejecutar las tareas de manera efectiva y eficiente (Bustamante et al., 2022).

Por otro lado, los factores externos incluyen el ambiente de trabajo, la cultura organizacional y el liderazgo, según Paredes Valverde et al. (2021). Un ambiente de trabajo positivo, que promueva la colaboración, la creatividad y el bienestar de los empleados, puede mejorar significativamente el desempeño laboral. Del mismo modo, una cultura organizacional que valore el desarrollo profesional, el reconocimiento y la equidad contribuirá a un mayor compromiso y rendimiento por parte de los empleados. El liderazgo también desempeña un papel crucial en el desempeño laboral. Un líder efectivo puede inspirar, motivar y guiar a su equipo hacia el logro de objetivos comunes. La claridad en la comunicación, la delegación adecuada de responsabilidades y la retroalimentación constructiva son aspectos fundamentales del liderazgo que pueden influir en el desempeño individual y grupal.

El desempeño laboral está determinado por una combinación de factores internos y externos que van desde la motivación y la satisfacción laboral hasta las habilidades y capacidades del empleado, el ambiente de trabajo, la cultura organizacional y el liderazgo. Reconocer y abordar estos factores de manera efectiva es fundamental para promover un alto rendimiento y una mayor satisfacción en el trabajo.

Importancia de la evaluación de los empleados

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta esencial en la gestión de recursos humanos de cualquier organización. Su importancia radica en varios aspectos clave que afectan tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto. En primer lugar, la evaluación del desempeño proporciona retroalimentación sobre el rendimiento individual de los empleados. Esta retroalimentación es fundamental para que los empleados comprendan sus fortalezas y áreas de

mejora, lo que les permite ajustar su comportamiento y mejorar su desempeño (Bustamante et al., 2022).

Así mismo, permite a los empleadores identificar y reconocer el talento dentro de la organización, así como detectar cualquier necesidad de desarrollo o capacitación adicional.

En segundo lugar, la evaluación del desempeño es vital para la toma de decisiones relacionadas con la asignación de responsabilidades, la promoción y el desarrollo profesional. Al evaluar el rendimiento de los empleados de manera objetiva y basada en datos, los gerentes y líderes pueden tomar decisiones informadas sobre la asignación de roles, la identificación de posibles sucesores y la planificación de la sucesión dentro de la organización.

Además, la evaluación del desempeño contribuye a la mejora continua tanto a nivel individual como organizacional. Al establecer metas claras y medibles, los empleados pueden trabajar hacia el logro de objetivos específicos que estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa. Al mismo tiempo, los gerentes pueden identificar tendencias y patrones en el desempeño de los empleados, lo que les permite implementar cambios y mejoras en los procesos y prácticas laborales para aumentar la eficiencia y la productividad (Pashanasi Amasifuen et al., 2021).

Otro aspecto importante de la evaluación del desempeño es su papel en la gestión del rendimiento y la compensación. Basándose en los resultados de la evaluación del desempeño, las decisiones sobre aumentos salariales, bonificaciones y otros incentivos pueden tomarse de manera justa y equitativa, lo que ayuda a motivar y retener a los empleados talentosos.

Metodología

El estudio empleará una metodología cualitativa, que facilitará una comprensión profunda y completa del fenómeno del entorno laboral en las empresas agrícolas de la provincia de Azuay

(Ecuador). La utilización de técnicas cualitativas, específicamente la observación de los participantes y las encuestas, permitirá recopilar datos primarios y explorar las experiencias, percepciones e interpretaciones de los participantes.

Diseño de investigación

Se implementará un diseño descriptivo a fin de describir meticulosamente las características y la dinámica del entorno laboral en las empresas agrícolas del Azuay, sin pretender establecer vínculos causales.

Muestreo

El muestreo será por conveniencia del autor para seleccionar participantes que sean representativos del contexto objetivo, es decir, empleados de distintos niveles jerárquicos (por ejemplo, operadores, supervisores, gerentes) y representantes de diversas empresas agrícolas de la provincia del Azuay. Las empresas seleccionadas fueron: Global Organic, La colina sociedad limitada y Biagro S.L. Estas empresas fueron seleccionadas debido a su relevancia en el sector y su representatividad en la región.

Es pertinente mencionar, que la decisión por llevar a cabo la investigación en tres empresas agrícolas distintas ubicadas en la provincia de Azuay, Ecuador, se basa en la necesidad de abarcar la variedad de experiencias y puntos de vista existentes en el entorno laboral agrícola. Cada empresa posee su ética organizacional individual, sus regulaciones laborales y sus mecanismos internos que impactan el entorno laboral y la eficiencia de manera distintiva. Por lo tanto, al abarcar múltiples contextos, se logra una comprensión más profunda de las complejidades inherentes al sector agrícola en esta localidad. De igual manera, al realizar el estudio en tres empresas no solo amplía la generalización de los resultados obtenidos, sino que también permite la validación de los hallazgos mediante la comparación. Además, mediante la yuxtaposición de las experiencias de los

participantes en diversas empresas, se pueden identificar patrones consistentes o discrepancias, lo que contribuye a una visión más completa de la dinámica laboral en el ámbito agrícola del Azuay. Este proceso de validación refuerza la confiabilidad de los resultados y su relevancia para una gama más amplia de empresas agrícolas de la zona y, potencialmente, en entornos análogos.

Recopilación de datos

Los investigadores realizaron observaciones participativas en los entornos laborales de las empresas agrícolas, lo que brindó la oportunidad de sumergirse en las experiencias diarias de los trabajadores y observar directamente el entorno laboral. Además, se realizaron encuestas con los participantes seleccionados, utilizando un guion semiestructurado que profundiza en los aspectos esenciales relacionados con el entorno laboral, como las experiencias laborales, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la satisfacción laboral, la resolución de conflictos y las percepciones del desempeño laboral.

Análisis de datos

El análisis de contenido se empleará para identificar patrones, temas y categorías emergentes dentro de los datos cualitativos recopilados a partir de observaciones y encuestas. Se adoptará un enfoque inductivo para interpretar los datos y construir una comprensión teórica del fenómeno del entorno laboral en las empresas agrícolas del Azuay.

Validación de datos

Para garantizar la confiabilidad del instrumento se validó el instrumento mediante la prueba de Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,857, lo que demuestra una buena fiabilidad. Además, para la triangulación de los datos se contrastó los hallazgos derivados de diversas fuentes y métodos de recopilación de datos para mejorar la validez y confiabilidad de los resultados.

Resultados

Considerando que las investigaciones en múltiples empresas facilitan el reconocimiento de prácticas y áreas que requieren mejoras en el ámbito de la gestión del entorno laboral y la eficacia organizacional. Se procedió a analizar cómo se supervisan los aspectos específicos del entorno laboral en las empresas que participan del estudio, a fin de obtener información valiosa que sirva de guía para las próximas estrategias, intervenciones y políticas destinadas a fomentar entornos laborales más justos, saludables y eficientes en el sector agrícola del Azuay.

A continuación, se exploraron las respuestas compartidas por los participantes, lo que permitió extraer conclusiones informadas sobre cómo las dinámicas laborales, la gestión y las relaciones afectan directamente el bienestar de los empleados y el rendimiento general de la empresa. Estos resultados son fundamentales para informar estrategias futuras, intervenciones y prácticas que promuevan entornos laborales más equitativos, saludables y productivos en el ámbito agrícola (Pashanasi et al., 2021).

Contexto Laboral

En la tabla 1, se revela una amplia gama de percepciones entre los trabajadores encuestados sobre su experiencia laboral en la empresa. Según los datos recopilados, el 8% de los participantes describen la experiencia laboral como "muy enriquecedora", mientras que el 32% la califica como "moderadamente enriquecedora". Un porcentaje igualmente significativo, el 32%, muestra una percepción neutra con respecto a su experiencia laboral. Por otro lado, el 20% de los encuestados considera que la experiencia es "moderadamente desafiante", y un 8% la describe como "muy desafiante". Estos resultados reflejan la diversidad de opiniones y experiencias dentro del entorno laboral, resaltando la importancia de comprender las diferentes perspectivas para poder abordar las necesidades y expectativas individuales de los empleados de manera efectiva.

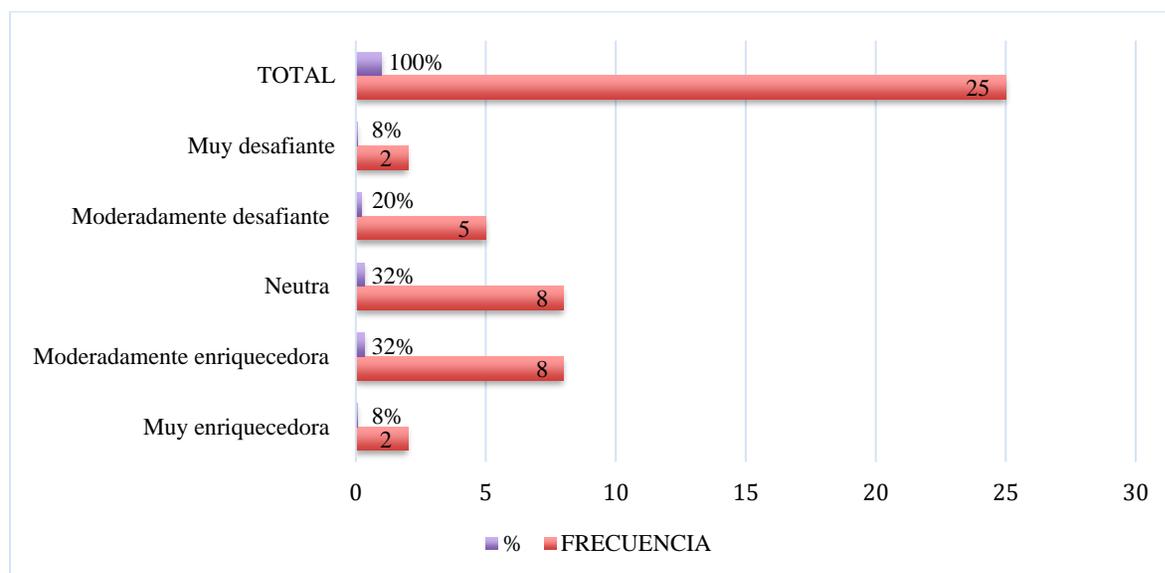
Tabla 1*Contexto laboral*

		Frecuencia	Porcentajes
Válido	Muy enriquecedora	2	8%
	Moderadamente enriquecedora	8	32%
	Neutra	8	32%
	Moderadamente desafiante	5	20%
	Muy desafiante	2	8%
	Total	25	100%

Elaborado por: La autora

Figura 1

¿Seleccione cómo es su experiencia laboral en la empresa agrícola en términos de enriquecedora o desafiante?



Elaborado por: La autora

En esta figura 1 se puede observar que un 32% seleccionó su experiencia laboral como neutra, y de igual forma el 32% moderadamente enroquecedora Esta distribución sugiere la

necesidad de investigar más a fondo los factores que influyen en la percepción del ambiente laboral y buscar formas de mejorar la satisfacción y el enriquecimiento laboral de los empleados en la empresa.

Relaciones Interpersonales y Comunicación

En la tabla 2, se observa las respuestas de los trabajadores encuestados en relación con la comunicación y la relación entre colaboradores y superiores en la empresa. Según los datos recopilados, el 36% de los participantes describieron estas interacciones como "abiertas y transparentes". Por otro lado, el 24% reportaron una dinámica de comunicación "limitada y unidireccional", sugiriendo posiblemente una estructura jerárquica más rígida en la empresa. Además, el 40% de los trabajadores indicaron que la relación y comunicación son "variables", dependiendo del departamento o área de trabajo, lo que sugiere una diversidad de prácticas y culturas comunicativas dentro de la organización.

Tabla 2

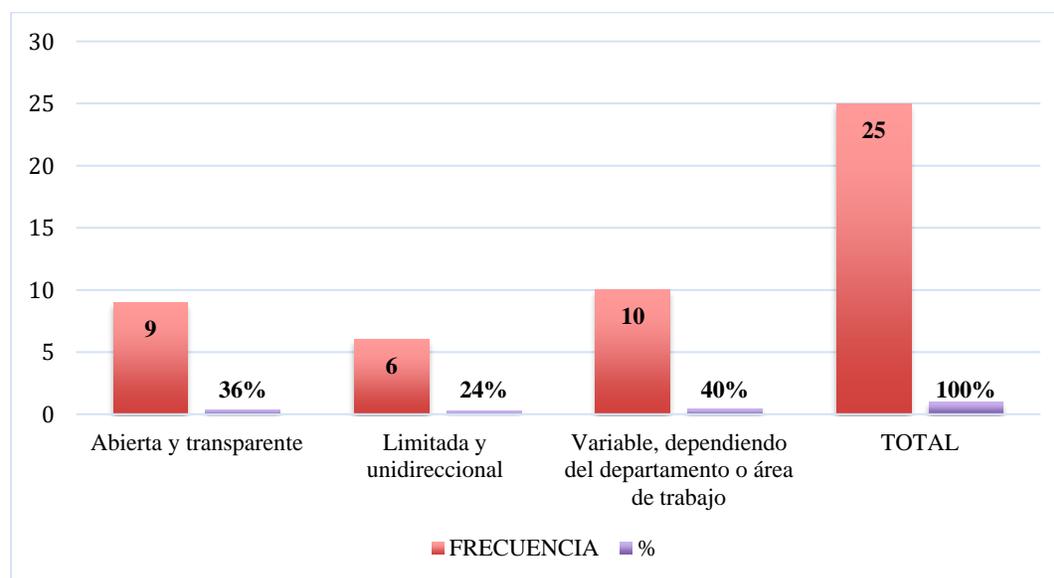
Relaciones Interpersonales y Comunicación

		Frecuencia	Porcentajes
Válido	Abierta y transparente	9	36%
	Limitada y unidireccional	6	24%
	Variable, dependiendo del departamento o área de trabajo	10	40%
Total		25	100%

Elaborado por: La autora

Figura 2

¿Cómo considera usted la relación y la comunicación entre los colaboradores y los superiores?



Elaborado por: La autora

En la figura se destaca que el 40% de los participantes en la encuesta perciben la relación y comunicación entre los trabajadores y los supervisores como variada, lo que sugiere una diversidad de experiencias y prácticas dentro de la organización. Sin embargo, es preocupante observar que el 24% de los encuestados describen la comunicación como limitada, lo que indica una posible falta de transparencia o canales de comunicación efectivos. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias para mejorar la comunicación y fortalecer las relaciones entre los empleados y sus supervisores, con el objetivo de fomentar un ambiente laboral más colaborativo y productivo.

Estilo de Liderazgo y Toma de Decisiones

En la tabla 3 los resultados obtenidos a través de las encuestas revelan una variedad de percepciones entre los participantes respecto al liderazgo de los directivos y supervisores en la empresa. Según los datos recopilados, el 12% de los encuestados consideran que el liderazgo es

"muy poco abierto", mientras que el 40% lo describe como "moderadamente abierto". Por otro lado, un porcentaje significativo del 44% de los trabajadores percibe el liderazgo como "bastante abierto", lo que sugiere una tendencia hacia una dirección más accesible y colaborativa. Además, el 4% de los participantes indica que el liderazgo es "muy abierto".

Tabla 3

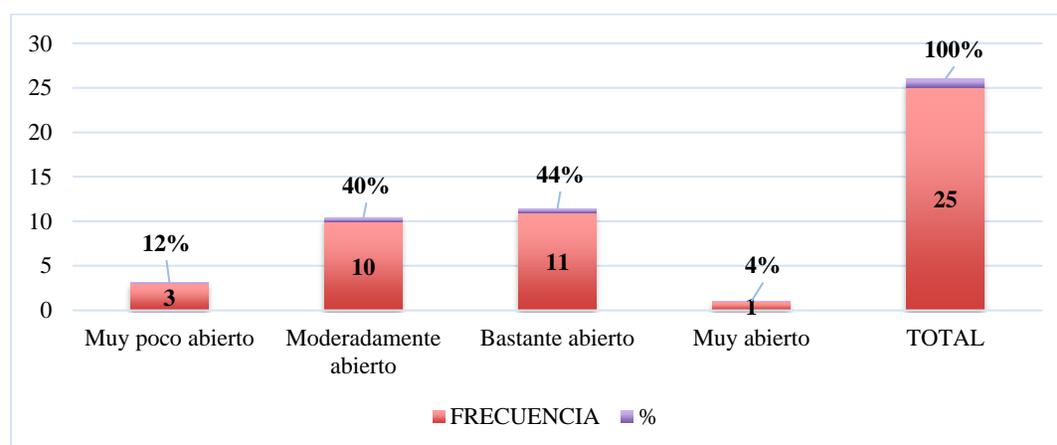
Estilo de Liderazgo y Toma de Decisiones

		Frecuencia	Porcentajes
Válido	Muy poco abierto	3	12%
	Moderadamente abierto	10	40%
	Bastante abierto	11	44%
	Muy abierto	1	4%
Total		25	100%

Elaborado por: La autora

Figura 3

¿Cómo considera usted el estilo de liderazgo de los directivos o supervisores?



Elaborado por: La autora

El análisis de la tabla revela que la mayoría de los trabajadores encuestados, representando el 44%, perciben el liderazgo de los directivos como "bastante abierto", lo que indica un nivel

aceptable de transparencia y accesibilidad en la dirección de la empresa. Sin embargo, es motivo de preocupación el hecho de que un 12% de los participantes calificaron el liderazgo como "muy poco abierto". Esta cifra sugiere que una parte significativa de los empleados experimenta un nivel insatisfactorio de apertura por parte de los directivos y supervisores. Estos resultados destacan la importancia de evaluar y fortalecer el estilo de liderazgo en la empresa para promover una cultura organizacional más participativa y efectiva.

Satisfacción Laboral y Motivación

En la tabla 4, los resultados de la encuesta muestran que una gran mayoría, representada por el 52% de los trabajadores encuestados, identifican un aumento salarial como el factor principal que podría mejorar su motivación o satisfacción en el trabajo. Esta cifra destaca la importancia que los empleados otorgan a la compensación económica como incentivo para su desempeño laboral. Además, el 24% de los participantes expresaron que el reconocimiento público por parte de la gerencia sería un factor motivador, lo que subraya la necesidad de apreciación y feedback positivo en el ambiente laboral. Asimismo, otro 24% mencionó las oportunidades de desarrollo profesional como un aspecto clave para aumentar su satisfacción en el trabajo, lo que indica un interés significativo en el crecimiento y avance profesional dentro de la empresa.

Tabla 4

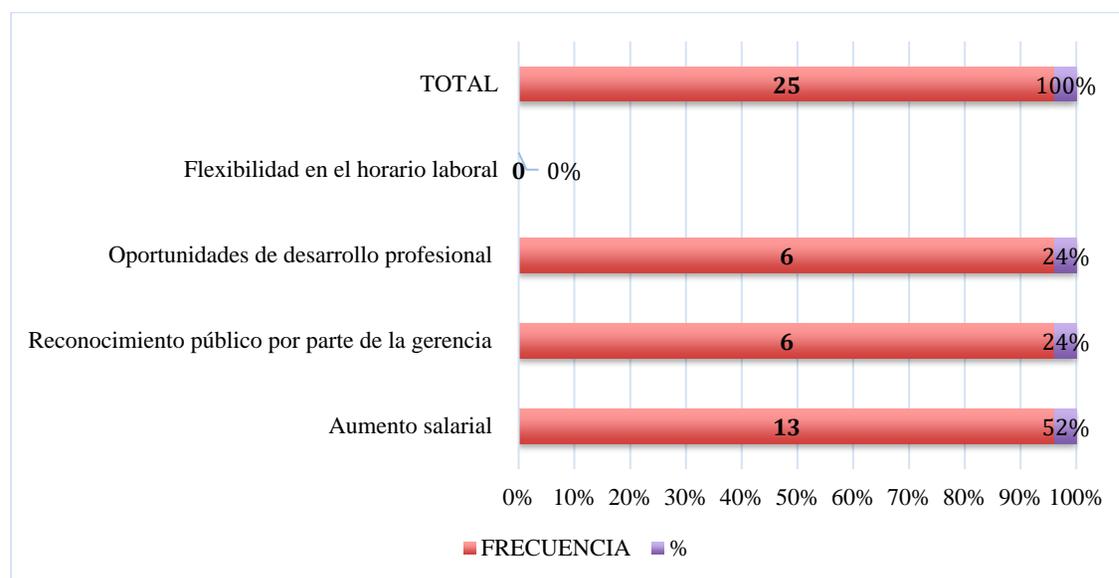
Satisfacción Laboral y Motivación

		Frecuencia	Porcentajes
Válido	Aumento salarial	13	52%
	Reconocimiento público por parte de la gerencia	6	24%
	Oportunidades de desarrollo profesional	6	24%
	Flexibilidad en el horario laboral	0	0%
	Total	25	100%

Elaborado por: La autora

Figura 4

¿Qué factores podrían mejorar su motivación o satisfacción en el trabajo?



Elaborado por: La autora

El análisis de los resultados revela que una abrumadora mayoría, representada por el 52% de los trabajadores encuestados, identifica un aumento salarial como el principal incentivo para mantener la motivación en el trabajo. Esta cifra resalta la importancia crítica que los empleados otorgan a la compensación económica como motor de su compromiso laboral. Este hallazgo subraya la relevancia de reconocer y satisfacer las necesidades financieras de los trabajadores como una estrategia efectiva para impulsar su rendimiento y retención en la empresa.

Conflictos o Áreas de Mejora Percibidas

En la tabla 5 según los resultados recopilados, el 16% de los participantes identificaron las "diferencias en el estilo de trabajo" como una preocupación importante, lo que sugiere la necesidad de armonizar y alinear los métodos de trabajo dentro del equipo. Además, un 40% de los encuestados señalaron la "falta de comunicación efectiva" como un área clave de mejora, destacando la importancia de fortalecer los canales de comunicación en la organización. Sin

embargo, el 44% de los trabajadores expresaron preocupación por la "falta de claridad en los objetivos y expectativas", subrayando la importancia de establecer metas claras y transparentes para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral.

Tabla 5

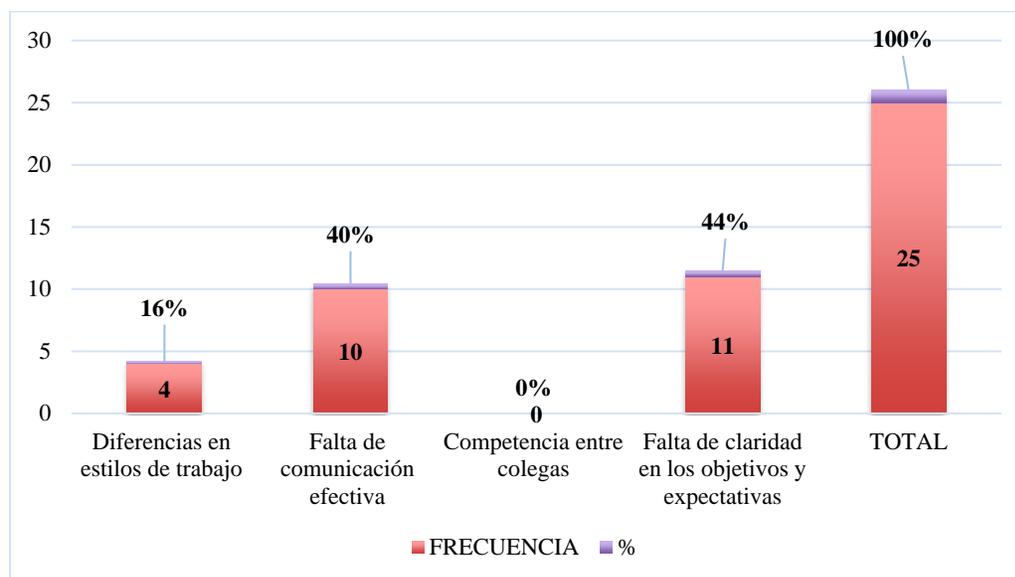
Conflictos o Áreas de Mejora Percibidas

		Frecuencia	Porcentajes
Válido	Diferencias en estilos de trabajo	4	16%
	Falta de comunicación efectiva	10	40%
	Competencia entre colegas	0	0%
	Falta de claridad en los objetivos y expectativas	11	44%
	Total	25	100%

Elaborado por: La autora

Figura 5

¿Identifica algún área específica que considere que necesita mejoras en el ambiente laboral?



Elaborado por: La autora

El análisis de los datos revela que la mayoría abrumadora de trabajadores, específicamente el 44%, identifican la "falta de claridad en los objetivos y expectativas" como la principal área que

necesita mejoras para promover un ambiente laboral saludable y productivo. Esta cifra resalta la importancia crítica que los empleados otorgan a tener metas claras y expectativas bien definidas en su entorno laboral. Además, otro 40% de los trabajadores expresaron que la "falta de comunicación" era un aspecto clave que requería atención. Estos hallazgos subrayan la necesidad de mejorar la comunicación interna y establecer objetivos claros y alcanzables para garantizar la efectividad y el bienestar en el lugar de trabajo.

Discusión

En el análisis detallado de las encuestas realizadas en las tres empresas agrícolas de Azuay, se delineó el vínculo evidente entre el entorno laboral y el bienestar de los empleados, así como la eficacia organizacional en general. La interacción entre el contexto laboral, la dinámica interpersonal, el enfoque de liderazgo, la comunicación, la satisfacción laboral, la motivación y la resolución de conflictos surgieron como factores fundamentales que influyen en la creación de ambientes laborales positivos o negativos.

Empresas como La Colina Sociedad Limitada y Global Organic, que fomentaron las metodologías participativas, la comunicación transparente y el reconocimiento de los empleados, mostraron una influencia beneficiosa en la satisfacción, el impulso y el desempeño laboral de los empleados. Por el contrario, en Biagro S.L que se caracteriza por comportamientos autoritarios, falta de aprecio y comunicación restringida, se reconocieron los obstáculos notables relacionados con la satisfacción laboral y la eficacia organizacional. Esta variedad de escenarios subraya la necesidad de enfoques personalizados que satisfagan los requisitos distintivos de las empresas agrícolas individuales, fomentando entornos de trabajo justos, propicios y eficientes que impulsen el progreso sostenible en el dominio agrícola del Azuay.

La investigación presentó una variedad de experiencias y puntos de vista entre las empresas agrícolas de Azuay, enfatizando el impacto sustancial del ambiente laboral en el bienestar de los empleados y la eficacia organizacional. La diversidad en los entornos laborales subraya la importancia de comprender las diversas estrategias de gestión y dinámicas interpersonales que influyen en el entorno laboral. Por ejemplo, entidades como La Colina Sociedad Limitada y Global Organic, que promovían el liderazgo participativo y la comunicación transparente, mostraron entornos de trabajo más gratificantes y cooperativos. Este descubrimiento se alinea con la literatura existente que enfatiza la correlación favorable entre las prácticas de recursos humanos centradas en los empleados y las consecuencias organizacionales positivas (Albrecht et al., 2015; Guest, 2017). Por el contrario, en empresas como Biagro S.L caracterizadas por estilos de liderazgo autoritarios y una comunicación restringida, los problemas relacionados con la satisfacción y el desempeño de los empleados eran evidentes. Esta variedad de experiencias subraya la necesidad de abordar el entorno laboral desde una perspectiva contextualizada, reconociendo las características específicas de cada organización y su influencia en los resultados empresariales (Schneider et al., 2017).

El discurso sobre estos hallazgos propone varias implicaciones para la gestión de los recursos humanos en el sector agrícola del Azuay. En primer lugar, subraya la importancia de fomentar el liderazgo participativo, la comunicación transparente y el reconocimiento de los empleados para mejorar el entorno laboral y la eficacia organizacional. Enfoques como mejorar las competencias de liderazgo, implementar iniciativas eficaces de capacitación en comunicación e instituir sistemas de reconocimiento e incentivos pueden ser fundamentales para establecer entornos laborales más estimulantes y eficientes (Akanpaadgi & Binpimbu, 2021). Además, se necesita una postura proactiva sobre la resolución de conflictos y el bienestar de los empleados,

atendiendo a las necesidades individuales y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal (García-Morales et al., 2012). Estas sugerencias tienen como objetivo no solo mejorar el ambiente de trabajo en el ámbito agrícola, sino también contribuir al crecimiento sostenible de las empresas y la comunidad en general.

Por lo expuesto, se puede afirmar que esta investigación proporciona una descripción completa de la dinámica laboral en las empresas agrícolas del Azuay, subrayando la importancia del entorno laboral para el bienestar y la eficacia organizacional. Los resultados ofrecen información valiosa para la gestión de los recursos humanos en el sector agrícola, lo que acentúa la necesidad de prácticas y regulaciones que fomenten entornos de trabajo justos, saludables y productivos. No obstante, se reconoce que estas sugerencias deben adaptarse a las características y requisitos específicos de cada organización, y es necesario realizar investigaciones futuras para profundizar en la conexión entre el entorno laboral y el desempeño organizacional en el contexto agrícola del Azuay.

Conclusiones

Esta investigación ha profundizado ampliamente en el examen de la influencia del entorno laboral en las empresas agrícolas de Azuay, Ecuador, y ofrece una visión integral de la dinámica laboral y su correlación con el bienestar y la eficacia organizacional. Los resultados muestran una variedad de experiencias en las empresas estudiadas, lo que subraya el impacto sustancial de elementos como el enfoque de liderazgo, las interacciones interpersonales y la comunicación en la configuración del entorno laboral. Las organizaciones que adoptaron las metodologías participativas, la comunicación transparente y el reconocimiento de los empleados mostraron ambientes de trabajo más gratificantes y cooperativos. Sin embargo, en entidades específicas también se reconocieron ciertos desafíos, como los comportamientos autocráticos y la falta de

reconocimiento, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas para mejorar el entorno laboral y fomentar el bienestar de los empleados.

Las implicaciones de este estudio son importantes tanto para las aplicaciones prácticas como para las investigaciones académicas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos en el sector agrícola. Se destaca la importancia de adoptar una estrategia contextualizada para gestionar el entorno laboral, reconociendo el carácter distintivo de cada establecimiento y la necesidad de tácticas personalizadas. Se recomienda que las empresas agrícolas de Azuay contemplen la incorporación de enfoques de liderazgo participativo, una comunicación eficiente e iniciativas para el reconocimiento y el adelanto del personal como componentes integrales de sus esquemas de gestión de recursos humanos. Además, se subraya la importancia de las próximas investigaciones que exploran el nexo entre el entorno laboral, el bienestar de los empleados y el desempeño organizacional en el contexto particular de las empresas agrícolas de la región.

Por lo tanto, es necesario fomentar entornos de trabajo más equitativos, saludables y productivos en el sector agrícola del Azuay, contribuyendo así al crecimiento sostenible de las empresas y la comunidad en general. Al hacer frente a los desafíos identificados y aprovechar las oportunidades para mejorar el entorno laboral, las empresas no solo pueden fortalecer su posición competitiva sino también reforzar el bienestar y la satisfacción de su fuerza laboral, elementos fundamentales para un éxito duradero en el ámbito agrícola.

Referencias

Akanpaadgi, E., & Binpimbu, F. (2021). Employee Engagement and Organizational Performance. *Business, Management And Economics Research*, 73, 93-100.
<https://doi.org/10.32861/bmer.73.93.100>

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal Of Organizational Effectiveness*, 2(1), 7-35. <https://doi.org/10.1108/joep-08-2014-0042>
- Alfa, T. Y., Iramadhani, D., & Djafar, A. (2023). Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi Terapan*, 3(2), 64. <https://doi.org/10.29103/jpt.v3i2.8881>
- Balaniuk, I., Shelenko, D., Shpykuliak, O., Sas, L., Cherneviy, Y., & Diuk, A. (2022). Determinants of performance indicators of agricultural enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 45(1), 25–36. <https://doi.org/10.15544/mts.2023.04>
- Bustamante, R. y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Dobrowolska, M., Ślęzyk-Sobol, M., Flakus, M., & Deja, A. (2020b). Climate and Ties in Workplace versus Sense of Danger and Stress, Based on Empirical Research in the Aviation Industry. *Sustainability (Basel)*, 12(13), 5302. <https://doi.org/10.3390/su12135302>
- Flouris, A. D., Ioannou, L. G., Liang, J., Tsoutsoubi, L., Mantzios, K., Gkikas, G., Agaliotis, G., Koutedakis, Y., Kenny, G. P., Havenith, G., García-León, D., Otto, M. A., Kjellström, T., Nybo, L., & Arkolakis, C. (2022). The impact of climate change on agricultural labour productivity: implications for human mobility and poverty. *Environmental Health Perspectives*, 2022(1). <https://doi.org/10.1289/isee.2022.o-op-049>
- García Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and

- innovation. *Journal Of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Guest, D. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hernández-Vela, H., & Ponce-Telles, C. I. (2016). *Evaluación de los factores y dimensiones del clima organizacional percibido por académicos universitarios*.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Laia, T., Syam, B., Suza, D. E., & Arruum, D. (2022). Organizational Climate and Work Environment with Prevention from Infection. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(2).
<https://doi.org/10.30604/jika.v7i2.1040>
- Magnano, P., Santisi, G., Platania, S., Zammitti, A., & Pallarès, J. (2020). The Italian version of the Work Psychosocial Climate Scale (Escala Clima Psicosocial en el Trabajo). *Work (Reading, MA)*, 66(4), 789-798. <https://doi.org/10.3233/wor-203225>
- Ordóñez, D. P. J., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Paredes Valverde, Y., Estrada Araoz, E. G., Quispe Herrera, R., Mamani Uchasara, H. J., & Mamani Roque, M. (2021). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Pro Sciences: Revista de*

Producción, Ciencias e Investigación, 4(34), 13–20. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Polo Escobar, B. R., Hinojosa Salazar, C. A., Sandoval Caicedo, J. H., & Castaneda Sanchez, W. A. (2022). Work climate as a determining factor in organizational commitment. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 26(114), 60–71. <https://doi.org/10.47460/uct.v26i114.591>

Razack, A. K. B. I., & Vetrivel, M. (2022). study on organizational climate metropolitan transport corporation (Chennai) limited. *International Journal of Health Sciences*, 5944–5951. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS2.6546>

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación En Valores*, 1(25). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468–482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>

Suhardi, B., Simanjutak, S. Y., Laksono, P. W., & Herjunowibowo, D. (2017). *Work climate and work load measurement in production room of Batik Merak Manis Laweyan*. 020050. <https://doi.org/10.1063/1.5010667>

Syaifuddin, & Sidharta, I. (2017). Desire and climate on employee performance – a study on plantation state-owned enterprise in Indonesia. *Problems And Perspectives In Management*, 15(4), 222-229. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(4-1\).2017.06](https://doi.org/10.21511/ppm.15(4-1).2017.06)