



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Evaluación del microambiente organizacional y su incidencia en el
rendimiento laboral en la "Asociación Tierra Fértil de la ciudad de Pasaje"**

**SAQUICARAY GUANO BRITHANY YARITZA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LAZO OROSCO MARIA GABRIELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Evaluación del microambiente organizacional y su incidencia en el
rendimiento laboral en la "Asociación Tierra Fértil de la ciudad de
Pasaje**

**SAQUICARAY GUANO BRITHANY YARITZA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LAZO OROSCO MARIA GABRIELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Evaluación del microambiente organizacional y su incidencia en el
rendimiento laboral en la "Asociación Tierra Fértil de la ciudad de
Pasaje**

**SAQUICARAY GUANO BRITHANY YARITZA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LAZO OROSCO MARIA GABRIELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TAPIA ESPINOZA NANCY JANNETH

**MACHALA
2024**

EVALUACIÓN DEL MICROAMBIENTE ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN TIERRA FÉRTIL DE LA CIUDAD DE PASAJE



Nombre del documento: EVALUACIÓN DEL MICROAMBIENTE ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN TIERRA FÉRTIL DE LA CIUDAD DE PASAJE.docx
ID del documento: 5180870f6fe5e177137ecdb7d1e8c923dc0f289e
Tamaño del documento original: 2,87 MB
Autores: MARIA GABRIELA LAZO OROSCO, BRITHANY YARITZA SAQUICARAY GUANO

Depositante: NANCY JANNETH TAPIA ESPINOZA
Fecha de depósito: 4/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 4/2/2025

Número de palabras: 13.328
Número de caracteres: 91.060

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doi.org https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.292 3 fuentes similares	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (51 palabras)
2	doi.org https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4981	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	doi.org https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696 2 fuentes similares	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
4	doi.org https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
5	www.dominiodelasciencias.com Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabaj... https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/articulo/view/2097	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #6b366b 🔍 El documento proviene de otro grupo	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	doi.org https://doi.org/10.56205/ret.3-2.5	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	doi.org https://doi.org/10.37815/rte.v33n3.869	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
4	doi.org https://doi.org/10.62452/e3qfys59	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	dx.doi.org Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento labor... http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696	< 1%		🔗 Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2864
2	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521752180011
3	https://elibro.net/es/ereader/utmachala/50114?page=16
4	https://research.ebsco.com/c/ylm4lv/viewer/pdf/ysftgcattb
5	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, SAQUICARAY GUANO BRITHANY YARITZA y LAZO OROSCO MARIA GABRIELA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Evaluación del microambiente organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral en la "Asociación Tierra Fértil de la ciudad de Pasaje, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



SAQUICARAY GUANO BRITHANY YARITZA

0707013603



LAZO OROSCO MARIA GABRIELA

0707351383



UNIVERSITAS
MAGISTRO-
RUM
ET SCHOLAR-
IUM

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mis amados padres Juan Francisco Lazo García y Francisca Asunción Orosco Alburquerque, quienes con su amor, sacrificio y apoyo incondicional han sido base fundamental para cada uno de mis logros, su esfuerzo y ejemplo de perseverancia ha sido mi mayor fuente de inspiración. Este logro no es solo mío, sino también suyo porque sin su guía y fortaleza, este sueño no habría sido posible. Este trabajo es un pequeño reconocimiento al infinito amor y la orientación que me han brindado, a ustedes quienes han hecho de mí lo que soy hoy.

María Gabriela Lazo Orosco

Dedico este proyecto con todo mi amor y gratitud a mis queridos padres, Irma Elizabeth Guano Vastidiez y Osmar Patricio Saquicaray Gonzabay, quienes son el pilar fundamental en mi vida y sin su apoyo incondicional, este camino no habría sido posible.

Este trabajo es el reflejo de cada enseñanza, de cada palabra de aliento y de todo el amor que me han brindado a lo largo de mi vida. Gracias por ser mi guía en los momentos de incertidumbre, mi refugio en los días difíciles y mi mayor motivación para seguir adelante. Con todo mi corazón, este logro es tan suyo como mío.

Brithany Yaritza Saquicaray Guano

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar expresando mi más profundo agradecimiento a Dios, por darme salud, fuerzas y sabiduría para superar todos los desafíos que se presentaron durante este proceso, por iluminar mi camino cuando todo parecía oscuro y por brindarme la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mis padres, quienes han sido mi pilar fundamental en todo, agradezco profundamente su amor y esfuerzo por brindarme lo mejor. Su confianza en mí ha sido un motor que me impulsó a seguir adelante, incluso cuando parecía que no lo lograría, gracias por siempre creer en mí.

A mí compañera de tesis, a quien debo un enorme agradecimiento por su apoyo que ha sido fundamental en este recorrido. En especial le agradezco por estar a mi lado en los momentos más complicados, cuando mi mamá estuvo delicada de salud su comprensión y su disposición para ayudarme a avanzar fueron vitales para mí, gracias por ser no solo una compañera de trabajo, sino también una amiga, su dedicación, paciencia y apoyo constante hicieron que cada desafío fuera más fácil de enfrentar, gracias por estar a mi lado en los momentos más difíciles, siempre brindándome tu ayuda cuando más lo necesitaba.

María Gabriela Lazo Orosco

ISAÍAS 41:10 “No tengas miedo, porque estoy contigo. No mires por todos lados, porque soy tu Dios. Yo ciertamente te fortificaré. Yo cierta y verdaderamente te ayudaré. Sí, yo verdaderamente te mantendré firmemente asido con mi diestra de justicia”.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por su guía y sabiduría, que me permitieron culminar este proceso. Gracias por darme la fortaleza necesaria para enfrentar y superar los obstáculos que se presentaron en mi camino.

A mi mamá y papá, por su apoyo incondicional y motivación en cada paso de este camino, por su generosidad al brindarme siempre los recursos necesarios y por estar presentes en todo momento. A mis hermanas, por su constante ayuda, especialmente en aquellos momentos en que necesitaba transporte.

A mi compañera de titulación, que, sin su dedicación, esfuerzo y apoyo, este trabajo no habría sido posible. Juntas enfrentamos retos, compartimos ideas y, sobre todo, logramos que este proyecto fuera una realidad. Este logro es el reflejo de nuestra labor conjunta, y no tengo palabras suficientes para agradecerle por ser una pieza clave en este camino.

Brithany Yaritza Saquicaray Guano

Agradecemos a nuestra tutora Ing. Nancy Janneth Tapia Espinoza por la paciencia y el apoyo que nos brindó y con la ayuda de sus conocimientos se logró elaborar y terminar nuestro trabajo de titulación.

Y finalmente, a la Asociación Tierra Fértil por habernos brindado la oportunidad de desarrollar esta investigación, y por su disposición constante para proporcionarnos toda la información necesaria durante este proceso.

A todos, nuestro más sincero agradecimiento.

RESUMEN

El presente estudio analiza la incidencia del microambiente organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la Asociación Tierra Fértil, una entidad clave del sector agrícola en la ciudad de Pasaje. La investigación se enfoca en identificar los principales factores del microambiente organizacional, tales como la relación con socios, proveedores y la competencia, con el objetivo de evaluar su impacto en la eficiencia y productividad de los trabajadores.

Los resultados muestran que la comunicación, el reconocimiento por parte de los socios, la motivación y la calidad de la relación con los proveedores tienen un efecto directo en el rendimiento de los empleados. Además, la competencia actúa como un factor de presión que, si bien puede fomentar la colaboración interdepartamental y la mejora del rendimiento, también puede generar estrés y afectaciones emocionales en los trabajadores.

A partir de los hallazgos obtenidos, se propone la implementación del programa “Divirtiéndonos y Capacitando” (DC), diseñado para fortalecer las relaciones laborales, y optimizar la dinámica organizacional mediante actividades de integración y capacitación. Esta iniciativa busca potenciar la sostenibilidad empresarial, incrementando el compromiso, la eficiencia operativa y el bienestar de los empleados.

Palabras clave: microambiente organizacional, rendimiento laboral, asociación, incidencia, comunicación, motivación, socios, competencia, proveedores, estrés laboral, productividad.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of the organizational microenvironment on the job performance of employees at Asociación Tierra Fértil, a key agricultural sector entity in the city of Pasaje. The research focuses on identifying the main factors of the organizational microenvironment, such as relationships with partners, suppliers, and competition, to assess their impact on workers' efficiency and productivity.

The results show that communication, recognition by partners, motivation, and the quality of the relationship with suppliers have a direct effect on employee performance. Additionally, competition acts as a pressure factor that, while fostering interdepartmental collaboration and performance improvement, can also generate stress and emotional strain among workers.

Based on the findings, the implementation of the "Having Fun and Training" (DC) program is proposed, designed to strengthen labor relations and optimize organizational dynamics through integration and training activities. This initiative aims to enhance business sustainability by increasing commitment, operational efficiency, and employee well-being.

Keywords: organizational microenvironment, job performance, association, impact, communication, motivation, partners, competition, suppliers, work stress, productivity.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	16
Evaluación del microambiente organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral en la "Asociación Tierra Fértil de la ciudad de Pasaje"	18
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Objeto de investigación.....	18
1.2 Problema de investigación	18
1.3 Justificación.....	19
1.4 Objetivos de la Investigación	21
1.4.1 Objetivo General	21
1.4.2 Objetivos Específicos.	21
CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO.....	22
2.1 Revisión sistemática de la literatura.....	22
2.1.1 Asociaciones	22
2.1.2 Ciencias Administrativas	24
2.1.3 Gestión de Talento Humano	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	33
3.1 Diseño de investigación	33
3.1.1 Tipos de investigación	33
3.1.2 Nivel de investigación	33
3.1.3 Diseño de investigación.....	34
3.1.4 Métodos de la investigación	34
3.1.5 Técnicas de recolección de datos.....	34
3.2 Instrumentos de recolección de datos	35
3.2.1 Población y muestra	35
3.2.2 Instrumento a utilizar.....	35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1 Análisis de Resultados.....	36

4.1.1 Socios	36
4.1.2 Proveedores	47
4.1.3 Competencia	57
4.2 Contratación teórica de resultados.....	70
4.3 Propuesta integradora.....	72
4.4 Valoración de la factibilidad.....	72
4.4.1 Dimensión Técnica	72
4.4.2 Dimensión económica	74
4.4.3 Dimensión ambiental.....	74
4.4.4 Dimensión social	74
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
5.1 Conclusiones	75
5.2 Recomendaciones.....	75
REFERENCIAS	76
ANEXOS	82
Anexo 1	82
Anexo 2	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Cómo considera que los comentarios o sugerencias de los socios influyen en su motivación para mejorar su rendimiento laboral?	36
Tabla 2 ¿Considera que los socios valoran adecuadamente su trabajo y esfuerzo?.....	37
Tabla 3 ¿Con qué frecuencia adapta su trabajo para satisfacer las necesidades específicas de los socios?	38
Tabla 4 ¿Cómo calificaría la comunicación que mantienen los socios con los empleados de la Asociación Tierra Fértil?	38
Tabla 5 ¿Ha experimentado problemas con los socios que hayan afectado su rendimiento laboral?.....	39
Tabla 6 Si ha experimentado problemas con los socios ¿cómo calificaría el impacto en su rendimiento laboral?.....	40
Tabla 7 Si ha experimentado problemas con los socios ¿qué tipo de emociones experimenta?	41
Tabla 8 Si ha experimentado problemas con los socios ¿cómo calificaría el impacto de estos problemas en el nivel de emoción seleccionada anterior que experimenta en su trabajo?.....	42
Tabla 9 ¿Qué emociones experimenta con mayor frecuencia debido al encargo de actividades por parte de los socios?	43
Tabla 10 ¿Qué tan satisfecho está con el comportamiento general de los socios de la Asociación Tierra Fértil?	44
Tabla 11. ¿Cómo considera que los comentarios o sugerencias de los proveedores influyen en su motivación para mejorar su rendimiento laboral?.....	47
Tabla 12. ¿En alguna ocasión la calidad de los productos o servicios recibidos de los proveedores lo ha desmotivado en su trabajo?	48
Tabla 13. ¿Cómo calificaría la comunicación que mantienen los proveedores con la Asociación Tierra Fértil?	48
Tabla 14. ¿Ha experimentado problemas con los proveedores que hayan afectado su rendimiento laboral?	49
Tabla 15. Si ha experimentado problemas con los proveedores ¿cómo calificaría el impacto en su rendimiento laboral?	50
Tabla 16. Si ha experimentado problemas con los proveedores ¿qué emociones experimenta?.....	51

Tabla 17. Si ha tenido problemas con los proveedores ¿cómo calificaría el impacto de estos problemas en el nivel de emoción seleccionada que experimenta en su trabajo? .	52
Tabla 18 ¿Con qué rapidez los proveedores responden cuando hay un inconveniente o error en los productos o servicios entregados?	53
Tabla 19 ¿Qué tan satisfecho está con el comportamiento general de los proveedores que los abastecen?	54
Tabla 20 ¿Cuáles son los principales factores que tiene en cuenta al analizar la competencia?	57
Tabla 21 ¿Considera que la competencia le genera presión para alcanzar sus objetivos laborales?	58
Tabla 22 En base a su respuesta anterior ¿en qué medida la competencia incrementa la presión que siente para alcanzar sus objetivos laborales?	59
Tabla 23 ¿Considera que la competencia le exige trabajar con mayor rapidez y esfuerzo?	59
Tabla 24 ¿La competencia lo motiva a mejorar su rendimiento laboral?	60
Tabla 25 ¿Cómo considera que la competencia le hace percibir el trabajo?.....	61
Tabla 26 ¿La presión competitiva fomenta o dificulta la colaboración entre los distintos departamentos de la organización?	62
Tabla 27 ¿Ha notado emociones o síntomas físicos relacionados con la presión competitiva en su trabajo?	63
Tabla 28 ¿Cuánto considera que la competencia afecta el tiempo de respuesta en la toma de decisiones dentro de su organización?	64
Tabla 29 ¿Cuánto considera que la competencia influye en las decisiones que toma su equipo o departamento?	65
Tabla 30 ¿Cómo considera que la presión de la competencia afecta el bienestar general de los empleados?	66
Tabla 31 ¿Qué tipo de ambiente considera que la competencia fomenta dentro de la organización?	67
Tabla 32 Programa de integración (DC)	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo conceptual de la influencia del microambiente en el rendimiento laboral en la Asociación Tierra Fértil.....	22
Figura 2 El motor de la productividad: Elementos esenciales.....	29
Figura 3. Motivación por comentarios de socios.....	36
Figura 4 Reconocimiento por parte de los socios.....	37
Figura 5 Frecuencia de adaptación al trabajo.....	38
Figura 6 Calidad de la comunicación socio-empleado.....	39
Figura 7 Frecuencia de problemas con socios.....	40
Figura 8 Impacto de problemas en el rendimiento laboral.....	41
Figura 9 Emociones asociadas a problemas con socios.....	42
Figura 10 Impacto de problemas en emociones laborales.....	43
Figura 11 Emociones por encargo de actividades.....	44
Figura 12 Satisfacción con el comportamiento de los socios.....	45
Figura 13 Red semántica Socios.....	46
Figura 14. Motivación por comentarios de proveedores.....	47
Figura 15. Impacto de calidad de productos en la motivación.....	48
Figura 16. Calidad de comunicación con proveedores.....	49
Figura 17. Frecuencia de problemas con proveedores.....	50
Figura 18. Impacto de problemas de proveedores en el rendimiento.....	51
Figura 19 Emociones por problemas con proveedores.....	52
Figura 20 Impacto de problemas de proveedores en emociones.....	53
Figura 21 Rapidez de respuestas de los proveedores.....	54
Figura 22 Satisfacción con el comportamiento de proveedores.....	55
Figura 23 Red semántica Proveedores.....	56
Figura 24 ¿Cómo considera que la competencia le hace percibir el trabajo?.....	57
Figura 25 Presión por la competencia.....	58
Figura 26 Grado de presión competitiva.....	59
Figura 27 Exigencia de rapidez y esfuerzo por la competencia.....	60
Figura 28 Motivación inducida por la competencia.....	61
Figura 29 Percepción del trabajo bajo presión competitiva.....	62
Figura 30 Colaboración interdepartamental.....	63
Figura 31 Impacto emocional y físico de la presión competitiva.....	64

Figura 32	Impacto de la competencia en la toma de decisiones.....	65
Figura 33	Influencia competitiva en decisiones del equipo.....	66
Figura 34	Impacto de la presión competitiva en el bienestar laboral	67
Figura 35	Clima laboral influido por la competencia	68
Figura 36	Red semántica Competencia	69
Figura 37	Red semántica interrelación más relevantes.....	71
Figura 38	Localización de la Asociación en Google Maps.	72
Figura 39	Organigrama de la Asociación Tierra Fértil	74

INTRODUCCIÓN

El microambiente organizacional es un factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados, ya que abarca los elementos internos y externos que influyen en la operatividad y el ambiente laboral dentro de una organización. Entre estos factores se encuentran los socios, proveedores, y la competencia, cada uno de los cuales ejerce una presión significativa sobre la empresa y su capacidad para alcanzar los objetivos estratégicos. En este sentido, comprender la relación entre el microambiente organizacional y el rendimiento laboral se vuelve fundamental para mejorar la eficiencia y productividad en las empresas, especialmente en aquellas que operan en sectores estratégicos como el agrícola.

La Asociación Tierra Fértil, objeto de este estudio, es una entidad clave dentro del sector agrícola en la ciudad de Pasaje, cuya estructura y gestión dependen en gran medida del desempeño de sus empleados y de las condiciones del microambiente organizacional en el que operan. En este contexto, es indispensable analizar cómo los diferentes factores que conforman el entorno organizacional inciden en la productividad de los empleados, así como en su motivación y bienestar. A lo largo de esta investigación, se examina la relación entre el microambiente organizacional y el rendimiento laboral, identificando los factores que influyen positiva o negativamente en la eficiencia y satisfacción de los trabajadores.

Para ello, se ha llevado a cabo un estudio de enfoque cuali-cuantitativo que permite evaluar la percepción de los empleados respecto a los distintos factores del microambiente organizacional. Se han analizado variables como la comunicación interna, la relación con los proveedores, la influencia de la competencia y el impacto de los socios en la dinámica laboral. Los hallazgos obtenidos a partir de este análisis permitirán no solo comprender la incidencia del microambiente en el rendimiento laboral, sino también proponer estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo dentro de la Asociación Tierra Fértil.

El estudio de estos factores no solo aporta información valiosa para la optimización del ambiente de trabajo en la organización objeto de estudio, sino que también genera conocimientos aplicables a otras entidades del sector primario. La importancia de este análisis radica en su potencial para ofrecer soluciones prácticas y sustentables que

permitan mejorar la gestión del talento humano, fortalecer las relaciones laborales y, en consecuencia, incrementar la productividad y la competitividad organizacional.

En este sentido, la presente investigación pretende proporcionar una visión integral sobre la relación entre el microambiente organizacional y el desempeño de los empleados, enfatizando la necesidad de desarrollar estrategias de intervención que favorezcan un entorno laboral más eficiente y motivador. Se espera que los resultados de este estudio no solo sean de utilidad para la Asociación Tierra Fértil, sino que también sirvan como un referente para futuras investigaciones y aplicaciones en el ámbito de la administración y la gestión del talento humano dentro del sector agrícola y otros sectores productivos.

EVALUACIÓN DEL MICROAMBIENTE ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA "ASOCIACIÓN TIERRA FÉRTIL DE LA CIUDAD DE PASAJE"

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Objeto de investigación

El objeto de investigación para Leyva y Guerra (2020) se manifiesta como la convergencia entre el problema que motiva la necesidad de avanzar mediante una investigación y los conceptos que lo definen y le otorgan significado. Esta relación intrínseca entre el problema de investigación y su presencia en el objeto de estudio es primordial en cualquier investigación científica. De hecho, es precisamente la conexión la que justifica desde una perspectiva científica, la realización de investigaciones. Por lo tanto, el objeto de investigación es el tema específico que se estudia a profundidad. Según el párrafo anterior, el presente trabajo tiene como objeto de estudio el microambiente organizacional y el rendimiento laboral; el microambiente organizacional se aborda desde las ciencias administrativas y el rendimiento laboral desde la gestión del talento humano, ello en la Asociación Tierra Fértil.

1.2 Problema de investigación

Dicho con palabras de Espinoza (2022a). toda investigación inicia con la definición de un problema que se busca resolver y la formulación de una pregunta específica que lo guíe. Esta pregunta es el punto central de la investigación, ya que brinda dirección, sentido y propósito. La relevancia, la oportunidad y la novedad del tema seleccionado son aspectos cruciales que determinan en gran medida el impacto y el interés que genera la investigación. Desde el punto de vista de Espinoza (2020b). el problema de investigación es el resultado de un análisis exhaustivo de la literatura existente, tanto teórico como empírico, el investigador se sumerge en los conceptos postulados fundamentales, forjando así una comprensión profunda del problema a abordar. Es a partir de esta base que emerge la pregunta de investigación, nítida y precisa, delineando la esencia de la realidad que se busca resolver mediante la investigación; por lo tanto, se considera que el punto de partida de toda investigación es la identificación de un problema que necesita ser resuelto, seguido de la formulación de una pregunta específica que guiará el proceso, esta pregunta actúa como el eje central de la investigación. Al abordar problemas concretos, no solo se

avanza en el conocimiento, sino que también se buscan soluciones prácticas que pueden beneficiar a la sociedad.

En virtud de la revisión a la literatura López et al. (2021) citado por Dolores et al. (2023) conceptualizó al rendimiento laboral como la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones con efectividad y eficiencia, logrando los objetivos trazados en el tiempo y forma establecidos. Así mismo, Jayaraj (2011) citado por Ogbari (2024) manifestó que el entorno interno de una organización compuesto por sus recursos humanos y materiales se ve afectado por externos que componen su micro entorno. Estos factores, como clientes, proveedores, competidores y el público en general, ejercen presión sobre la capacidad de la empresa para operar y cumplir con sus objetivos. Esta interacción entre el micro entorno y la organización tiene un impacto directo en su desempeño y supervivencia. Por lo tanto, en el presente trabajo se busca respuesta a la siguiente interrogante: **¿Cómo incide el microambiente organizacional en el rendimiento laboral en los empleados de la Asociación Tierra Fértil?**

Según lo expuesto el microambiente de una organización incluye factores internos y distintivos que afectan las operaciones y decisiones internas. Este entorno específico se centra en los elementos propios de la empresa, como sus recursos y la gestión interna. Se entiende como rendimiento laboral a la habilidad de los empleados para ejecutar sus tareas de manera eficaz y eficiente, alcanzando los objetivos establecidos de la organización.

1.3 Justificación

La justificación de un trabajo de investigación según Bonet et al. (2023) es esencial para comprender el por qué se lleva a cabo un estudio en particular. En esta sección, se busca fundamentar la importancia, y la necesidad de realizar la investigación y explicar cómo puede contribuir a nuevos conocimientos y a la sociedad en general. Además, se establece cómo los resultados obtenidos pueden tener un impacto significativo, tanto en el ámbito laboral como en la sociedad. La justificación es fundamental, ya que abarca los aspectos que motivan a investigar un problema específico, demostrando que el estudio es necesario para que las asociaciones mejoren el microambiente organizacional.

Como señala Álava et al. (2021) la producción del banano es un pilar fundamental en la economía ecuatoriana, contribuyendo significativamente a la generación de empleo y al PIB agrícola. Este sector, que representa una parte sustancial de las exportaciones nacionales, ha experimentado un crecimiento notable en la producción de banano

orgánico, impulsado por la creciente demanda internacional. Dada la importancia de este cultivo para el país, es crucial analizar las condiciones de producción, especialmente en el caso de los pequeños productores, quienes juegan un papel cada vez más relevante en la oferta de banano orgánico.

De acuerdo con el Ministerio de Comercio Exterior del Ecuador (2017) citado por León et al. (2023) la producción y comercialización de banano en El Oro, han sido pilares fundamentales para el desarrollo económico de la provincia y del país en su conjunto. Esta actividad ha generado un importante valor agregado, mejorando la calidad de vida de la población local y consolidando a Ecuador como un actor relevante en el comercio internacional de esta fruta. Las exportaciones bananeras han sido un motor de desarrollo, impulsando la transformación de la matriz productiva y aumentando la competitividad del país en los mercados globales.

En vista de que las Asociaciones son de suma importancia para la economía del país, es fundamental reconocer el papel que juega el microambiente organizacional en su rendimiento laboral. El microambiente organizacional es un factor fundamental para evaluar el rendimiento de los trabajadores, ya que puede influir de manera significativa en la productividad de una empresa, tanto positiva como negativamente. Al analizar el microambiente organizacional, se identifican los elementos que están incluyendo en los colaboradores, lo cual permite a las organizaciones implementar ajustes y medidas correctivas para crear un microambiente laboral más armónico. Esto, a su vez, se traduce en un aumento del desempeño laboral y una mejora en los resultados organizacionales.

El presente estudio se centrará exclusivamente en el análisis del microambiente organizacional, con un enfoque particular en cinco factores clave: la competencia, los proveedores, los intermediarios y los clientes. Adicionalmente, se realiza un estudio independiente del rendimiento laboral de los empleados en relación con estos cuatro factores externos. Esta separación permitirá una evaluación más profunda de cómo el desempeño del personal se ve influenciado por el microambiente de la asociación, por lo tanto, los beneficiarios directos de esta investigación son los empleados que laboran en la Asociación Tierra Fértil, pues toda la información y conocimientos incorporados en este estudio es enfocado en los cuatro factores del microambiente organizacional que inciden en el rendimiento laboral. Sin embargo, es importante reconocer que existen otros factores que también pueden influir en el rendimiento laboral y no son considerados en profundidad en esta investigación. Los resultados de este estudio servirán como base de

información para proyectos académicos y contribuirán al conocimiento científico, pero no pueden ser generalizables a otras asociaciones.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Evaluar el microambiente organizacional por medio de una investigación cuali-cuantitativa para la determinación de su incidencia en el rendimiento laboral en la Asociación Tierra Fértil.

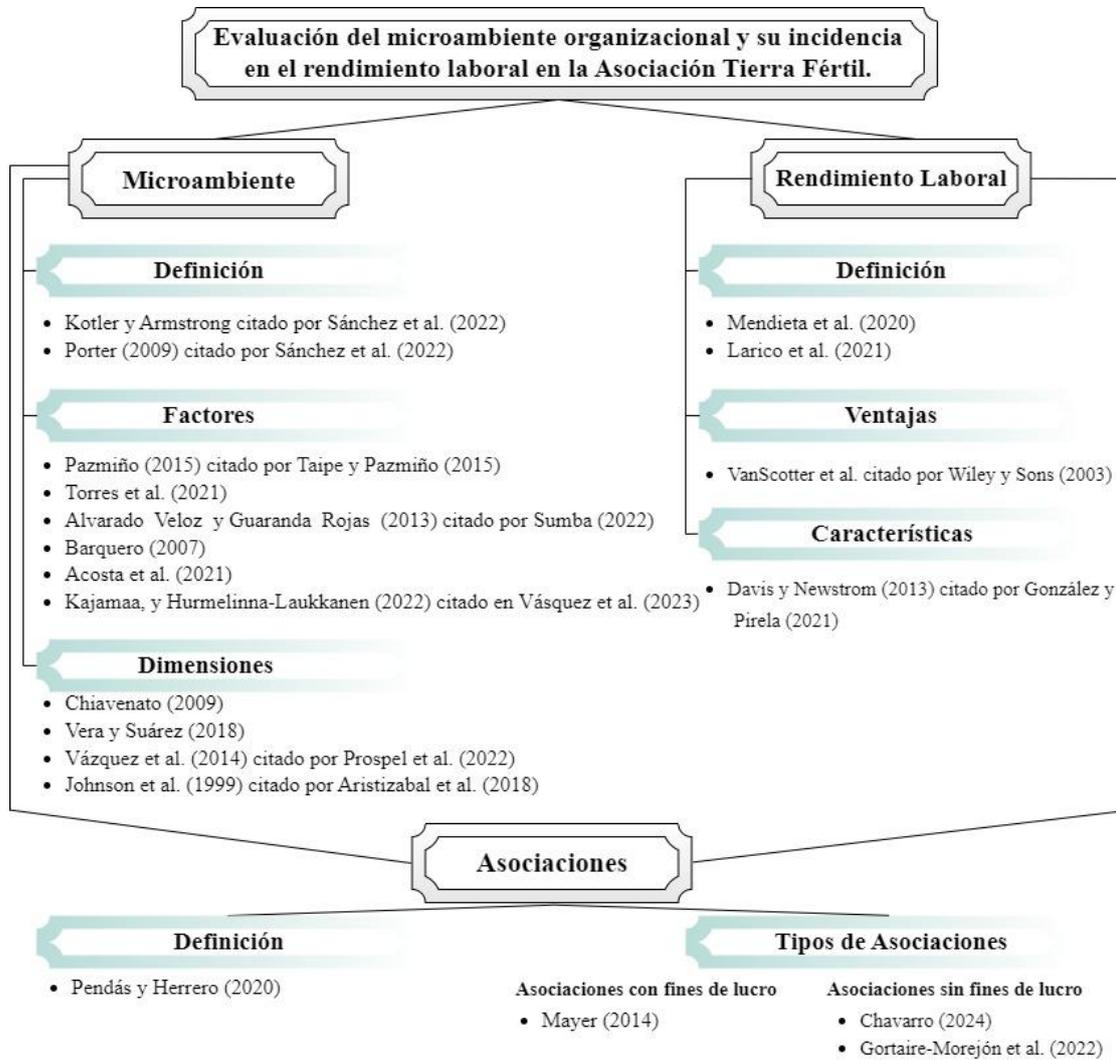
1.4.2 Objetivos Específicos.

- Identificar los factores del microambiente organizacional que inciden en el rendimiento laboral de los empleados mediante la revisión sistemática de la literatura, para su aprovechamiento.
- Determinar el grado de incidencia que tienen los factores identificados del microambiente organizacional en el rendimiento laboral de los empleados, que permita la generación de una propuesta.
- Generar una propuesta en base a los resultados obtenidos que coadyuve la mejora del rendimiento laboral en la Asociación.

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1 Revisión sistemática de la literatura

Figura 1 Modelo conceptual de la influencia del microambiente en el rendimiento laboral en la Asociación Tierra Fértil.



Nota. Figura 1 desarrollada en base a la relación entre el microambiente organizacional y el rendimiento laboral en la Asociación Tierra Fértil. Las referencias a autores específicos en cada componente del modelo proporcionan un marco teórico sólido para la investigación.

2.1.1 Asociaciones

Una asociación según Herrero y Pendás (2020) surge de la decisión libre de varias personas de unirse con el fin de alcanzar un objetivo común. Al ser una unión estable, se diferencia de otros tipos de agrupaciones más transitorias, como las reuniones, ya que las

asociaciones buscan construir relaciones duraderas y estructuras organizativas sólidas. De acuerdo con Cueva (2019) en Ecuador, las organizaciones de la sociedad civil, tales como fundaciones y corporaciones, son reconocidas legalmente como personas no jurídicas. Estas entidades surgen por iniciativa ciudadana con el propósito de abordar diversas problemáticas sociales. Su creación y funcionamiento se rigen por el derecho privado y requieren la aprobación del presidente de la República o de los ministerios competentes según el ámbito de sus actividades.

Tomando como referencia la investigación realizada por Registro Oficial del Sistema Unificado de las Organizaciones Sociales (2022) citado por Moreno et al. (2024) en Ecuador cada vez se incrementa la presencia de organizaciones sociales asociadas, hasta el año 2022 un total de 66.761 asociaciones constaban en el registro nacional, evidenciando un dinamismo asociativo sin precedentes. El 50,2% de estas asociaciones se dedican a actividades productivas, las cuales reflejan un compromiso ciudadano con la economía y el desarrollo comunitario.

Por otra parte, Abad (2022) mencionó que las asociaciones y la Administración están estrechamente vinculadas, dado que la Administración como ciencia social aplicada se centra en el estudio de las organizaciones y las acciones que en ellas se llevan a cabo. Estas entidades, ya sean empresas, instituciones públicas o asociaciones, son sistemas vivos en constante evolución. Al interior de estas “micro sociedades”, la administración busca optimizar los esfuerzos de manera coordinada para alcanzar los objetivos establecidos, convirtiéndose en una herramienta social para lograr metas comunes.

2.1.1.1 Asociaciones con fines de lucro

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española citado por Mayer (2014) la expresión “ánimo de lucro” hace referencia a la intención subyacente de obtener un beneficio o ganancia económica al realizar una acción o actividad. En otras palabras, es la motivación que impulsa a una persona a buscar un provecho material a través de algo ya que el motor principal de estas entidades es la acumulación de beneficios económicos. Su objetivo es generar ingresos de redunden en el máximo beneficio de sus dueños, ya sean accionistas propietarios individuales. Este tipo de organizaciones abarca desde grandes corporaciones hasta pequeñas empresas de un solo dueño.

2.1.1.2 Asociaciones sin fines de lucro

Desde el punto de vista de Chavarro (2024) las entidades sin ánimo de lucro son organizaciones nacidas de la voluntad colectiva o del aporte individual, con un objetivo

claro: servir a la sociedad. A diferencia de las empresas tradicionales, su norte no es lucro, sino el bienestar común. Estas entidades, amparadas por el derecho a la libre asociación y la libertad de bienes, se enfocan en fines altruistas y de beneficio comunitario. Su principal característica es la reinversión de sus excedentes en el cumplimiento de sus objetivos, sin repartir utilidades entre sus miembros. Dentro del amplio espectro de entidades sin ánimos de lucro, encontramos fundaciones, corporaciones y entidades del sector solidario, cada una con sus propias características y formas de operar. Todas ellas, sin embargo, comparten un mismo espíritu: contribuir a un mundo mejor sin perseguir beneficios económicos.

Desde el punto de vista de González-Capote et al. (2023) las asociaciones sin fines de lucro son parte fundamental de nuestra sociedad, ya que se encargan de ayudar a aquellos que más lo necesitan sin la intención de generar beneficios económicos para sí mismo. Teniendo en cuenta a Gortaire-Morejón et al. (2022) trabajar en una asociación sin fines de lucro no implica renunciar a una buena calidad de vida. De hecho, es fundamental que los empleados de estas instituciones cuenten con una remuneración justa y beneficios adecuados, ya que esto les permitirá desempeñar sus labores de manera más eficiente y efectiva, en beneficio a toda la comunidad.

2.1.2 Ciencias Administrativas

Las ciencias Administrativas se centran en analizar como las personas interactúan en el ámbito económico, desde la producción hasta el consumo de bienes y servicios. De acuerdo con López (2008) las Ciencias Administrativas es una disciplina que se dedica a estudiar y optimizar la gestión de organizaciones. Su objetivo principal es lograr una eficiente utilización de los recursos disponibles, ya sean humanos, financieros o materiales, a fin de alcanzar los objetivos planteados por la empresa. Según Fayol (1987) la Administración no es una tarea individualizada, sino una responsabilidad compartida por todos los miembros de una organización. Al igual que las demás funciones esenciales; se distribuye entre los líderes y el resto del equipo, asegurando así un enfoque colaborativo y participativo.

2.1.2.1 Entorno Empresarial

De acuerdo con Hernández (2006) citado por Parra-Acosta et.al (2022) se distinguen dos entornos: el interno y el externo. El entorno interno abarca los elementos propios de la asociación, como su cultura, recursos, estructura y procesos. Estos factores, que se desarrollan al interior de la organización, influyen directamente en su funcionamiento y

competitividad. Por otro lado, el entorno externo se compone de dos niveles: el micro entorno y el macro entorno. El micro entorno está formado por los actores con los que la asociación interactúa de manera regular, como proveedores, clientes, competidores y colaboradores. El macro entorno, por su parte, engloba las condiciones generales del ambiente que afectan a todas las organizaciones, incluyendo aspectos económicos, políticos, sociales, tecnológicos y legales.

2.1.2.1.1 Macro ambiente organizacional

Teniendo en cuenta a Cedeño et al. (2020) los factores externos juegan un papel crucial en la toma de decisiones estratégicas. Su oportuna identificación permite optimizar el uso de los recursos disponibles, impulsando así la eficiencia y eficacia del proceso. Sin embargo, es importante reconocer que estos factores externos no pueden ser modificados para adaptarse a las necesidades de la organización, sino que deben ser asumidos e integrados en su desarrollo.

2.1.2.1.2 Microambiente organizacional

Desde la posición de Kotler y Armstrong (2003) citado por Sánchez et al. (2023) el entorno inmediato de una empresa, conocido como micro entorno, está compuesto por aquellos actores que inciden directamente en el desarrollo de las actividades de las organizaciones. Según el análisis de Porter (2009) citado por Sánchez et al. (2023) estas fuerzas o actores clave incluyen competencia, proveedores, intermediarios, clientes y empleados. La gestión adecuada de estos factores por parte de la dirección es crucial para el éxito del negocio, ya que todos ellos tienen un impacto significativo en las operaciones diarias y en los resultados a largo plazo.

Dicho de otro modo, el microambiente son factores sobre los cuales la Administración tienen incidencia, por ello es recomendable que se maneje un buen microambiente para que no afecte de manera directa en las decisiones que se tomen dentro de una organización y esto facilite a las organizaciones adaptarse y prosperar en un entorno competitivo.

2.1.2.1.3 Competencia

Pazmiño (2015) citado por Taípe y Pazmiño (2015) mencionó que, para aumentar su presencia en el mercado actual, las organizaciones deben identificar nuevas oportunidades de crecimiento. Esto implica analizar a fondo la competencia, desarrollar una estrategia de marketing sólida y ser pionera en la introducción de productos o servicios innovadores. Al ofrecer soluciones de calidad a precios competitivos, la compañía podrá captar nuevos clientes y consolidar su posición en un mercado en constante evolución.

De acuerdo con Solleiro y Castañón (2005) citado por Charpentier et al. (2021) la competitividad de una organización se define como su habilidad para desarrollar y mantener una posición favorable en el mercado, a través de estrategias innovadoras, un crecimiento constante de la productividad y la capacidad de interactuar con diversos actores del entorno. Este entorno competitivo está moldeado por las características del sector y el mercado de consumo, las políticas gubernamentales y las alianzas económicas regionales.

En este contexto dinámico, las organizaciones competitivas se caracterizan por su capacidad de adaptación y proactividad, anticipándose a los cambios y desarrollando estrategias que les permita sostener o incrementar su participación en el mercado. La competitividad no es un estado estático, sino un proceso continuo que exige una evaluación constante del entorno y una actualización permanente de las estrategias empresariales.

2.1.2.1.4 Proveedores

Empleando las palabras de Sáez (2008) citado por Torres et al. (2021) un proveedor es la pieza clave para el desarrollo de otras asociaciones o comunidades, ya que este se encarga de suplir las necesidades de productos o servicios que estas requieran. Esencialmente, existen dos tipos de proveedores: aquellos que abastecen de bienes tangibles, como productos o artículos, y aquellos que ofrecen servicios intangibles, como asesorías o mantenimientos, los cuales permiten a la empresa optimizar sus operaciones y satisfacer a sus clientes. En definitiva, los proveedores juegan un rol fundamental en el correcto funcionamiento de las empresas y comunidades, al garantizar el acceso a los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de manera eficiente y eficaz. Es decir, los proveedores son los encargados de suministrar los recursos necesarios para que las organizaciones puedan llevar a cabo sus operaciones diarias. Desde materias primas hasta servicios especializados, los proveedores juegan un papel crucial puesto que tienen un impacto directo en la calidad, el costo y la eficiencia de los procesos productivos que se manejan.

2.1.2.1.5 Intermediarios

De acuerdo con Alvarado y Guaranda (2013) citado por Sumba (2022) existen entidades independientes denominadas intermediarias que desempeñan un rol fundamental como enlace entre productores y consumidores en el ámbito comercial. Estos intermediarios facilitan el traslado de productos desde su origen hasta los consumidores finales,

obteniendo a cambio una retribución por su servicio. Además, ofrecen diversos beneficios al consumidor, como la disponibilidad del producto, asistencia en la compra y servicios postventa.

Teniendo en cuenta a Manjarrez et al. (2023) la comercialización del banano se caracteriza por una cadena de intermediarios que compran la fruta a los productores para luego venderla a los exportadores. Esta estructura de mercado, denominada por unos pocos grades exportadores que enfrentan numerosos productores, genera un desequilibrio de poder. Los exportadores, aprovechando su posición dominante y los requisitos legales establecidos pueden adquirir el banano a precios más bajos de los costaría el mercado, concentrando así mayor parte de las ganancias de la exportación.

2.1.2.1.6 Clientes

Como señala Barquero (2007) el término “cliente” tiene raíces en el griego antiguo y originalmente designaba a alguien que confiaba en otro para obtener algo. En el contexto empresarial, nuestros clientes son aquellos individuos o entidades que buscan soluciones a sus problemas o deseos, y encuentran en nuestros productos o servicios la respuesta que necesitan.

Como afirmó Acosta et al. (2021) en el mercado actual, los clientes son cada vez más exigentes, resulta fundamental ofrecer productos de alta calidad que brinden un valor agregado, a precios competitivos y con una entrega oportuna. Para lograr esto, las asociaciones necesitan contar con una cadena logística eficiente que respalde sus operaciones y les permita superar a sus competidores.

Empleando las palabras de Piñuela-Espín y Quito-Godoy, (2020) para las asociaciones que buscan el éxito, comprender y maximizar el valor para el cliente es fundamental. Esto implica ir más allá de simplemente ofrecer un producto o servicio y analizar cada aspecto de la experiencia del cliente. Se trata de identificar que aporta valor real al cliente y eliminar cualquier elemento que no lo haga. En este sentido, es crucial preguntarse si el cliente estaría dispuesto a pagar por cada paso del proceso. Si la respuesta es no, entonces es momento de reconsiderar su existencia. Esto puede significar eliminar informes innecesarios, reducir reuniones improductivas, minimizar la sobreproducción y, en general, eliminar cualquier tipo de desperdicio que no aporte valor. Al enfocarse en maximizar el valor para el cliente, las asociaciones pueden crear una experiencia más positiva y satisfactoria, lo que conduce a una mayor fidelización, lealtad y rentabilidad.

2.1.2.1.7 Empleados

Según la investigación de Angulo (2006) citado en Silva-Giraldo et al. (2020) invertir en los empleados es esencial para el florecimiento de cualquier organización. Esta premisa se sustenta en que los colaboradores son el motor que impulsa el trabajo en equipo, elemento fundamental para la transformación y el crecimiento organizacional. Brindar capacitaciones personalizadas, alineadas a las necesidades y competencias de cada trabajador, no solo potencia sus habilidades individuales, sino que también fomenta el entorno colaborativo más efectivo. Esto, a su vez, se traduce en una mayor productividad, innovación y capacidad de adaptación al cambio, pilares que impulsan el éxito sostenible de las organizaciones.

Como planteó Kajamaa, y Hurmelinna-Laukkanen (2022) citado en Vásquez-Erao et al. (2023) el éxito de cualquier asociación radica en su gente. Es por ello que resulta fundamental enfocarse en el talento humano como eje central de las operaciones. Al reconocer que dentro de una organización coexisten individuos con diferentes habilidades y actitudes, se abre la puerta a optimizar el rendimiento colectivo. Por un lado, identificar aquellos colaboradores con predisposiciones negativas o carencias en sus destrezas permite implementar estrategias de mejora, ya sea a través de capacitación o reasignación de funciones. Por otro lado, reconocer a los empleados proactivos y con disponibilidad para asumir tareas adicionales abre la posibilidad de maximizar el aprovechamiento del tiempo y los recursos, traduciéndose en un aumento significativo de la productividad y, por ende, de las ganancias para la asociación. En definitiva, invertir en el desarrollo del talento humano no solo eleva la eficiencia de las operaciones, sino que también fomenta un ambiente laboral más positivo y comprometido, impulsando el crecimiento sostenido de la organización.

A demás, el estudio del microambiente laboral involucra diversas dimensiones que influyen en el ambiente de trabajo y, por ende, en el rendimiento organizacional. Para este trabajo se han seleccionado cuatro dimensiones principales que han sido ampliamente reconocidas en la literatura:

Comunicación: Desde el punto de vista de Chiavenato (2009) la comunicación es un pilar fundamental en la gestión de cualquier líder. Los gerentes de línea, en particular, deben priorizarla, ya que no solo es el canal principal para coordinar las acciones del equipo, sino también una herramienta esencial para fomentar un ambiente de trabajo donde las necesidades de cada empleado sean valoradas y atendidas. Esta dimensión no solo facilita el flujo de información, sino que también cumple funciones de control,

motivación, expresión emocional e intercambio de información dentro del grupo u organización.

Motivación: Según Vera y Suárez (2018) la motivación es la intensidad con la que un empleado trabaja, está directamente relacionada con sus motivaciones y con el grado en que siente que su trabajo cumple sus expectativas. Cuando los empleados perciben que la organización contribuye a un propósito mayor, tienden a sentirse más motivados y comprometidos.

Liderazgo: Como señala Vázquez et al. (2014) citado por Prospel-Santacruz et al. (2022) liderazgo es un proceso dinámico que implica guiar e inspirar a otros hacia un objetivo común. Un líder eficaz no solo dirige, sino que también fomenta el crecimiento personal y profesional de quienes lo siguen. A través de su influencia, promueve cambios positivos en las actitudes, habilidades y motivaciones de su equipo, generando un ambiente propicio para el logro de metas compartidas.

Trabajo en equipo: Según Johnson et al. (1999) citado por Aristizabal-Almanza et al. (2018) el trabajo en equipo se centra en analizar cómo la claridad de los objetivos, las habilidades individuales y la interdependencia positiva influyen en el desempeño de los equipos al realizar tareas específicas. Es esencial que los objetivos sean no solo claros, sino también desafiantes y relevantes para los miembros del equipo. Esto puede aumentar la motivación y el compromiso.

Figura 2 El motor de la productividad: Elementos esenciales.



Nota. Las referencias a autores específicos en cada una de las dimensiones proporcionan un marco teórico sólido para entender cómo el microambiente organizacional, influenciado por la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo, puede

impactar significativamente en el rendimiento laboral dentro de la Asociación Tierra Fértil.

2.1.3 Gestión de Talento Humano

Tal como Molina et al. (2016) citado por Frías (2021) la gestión del talento humano concilia las habilidades y el potencial de los empleados con las metas de la organización. Esta disciplina clave no solo administra los recursos humanos, si no que los potencia, convirtiéndolos en el motor que impulsa el logro de las metas organizacionales.

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2020) citado por Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2024) la gestión se posiciona como la fase ejecutiva de la administración. Esta última se define como la ciencia que crea y transforma conceptos en modelos, mientras que la gestión se encarga de aplicar dichos modelos en el día a día a través de la acción de los administradores. En otras palabras, la administración implica la toma de decisiones, mientras que la gestión se centra en la ejecución y la acción. En este contexto, la gestión de talento humano emerge como el área responsable de potenciar y desarrollar el talento a través de un conjunto de procesos integrados, con el objetivo de incrementar el capital humano de las organizaciones.

Considero que la Gestión de Talento Humano es esencial para el éxito de las organizaciones, puesto que no solo se enfocan en la contratación y retención de talento humano, sino también en el desarrollo continuo de sus habilidades y la creación de un entorno de trabajo adecuado para que fomente la motivación y compromiso de los colaboradores, lo cual aumenta la productividad de la empresa.

Como lo señaló Bell et al. (2015) citado por Abarca-Achig y Flores-Batallas (2021) el talento humano, compuesto por las habilidades, conocimientos y aptitudes de los colaboradores, es el eje central sobre el cual gira el funcionamiento de cualquier organización. Su compromiso y dedicación son el combustible que impulsa el progreso y la eficiencia de la misma. En este sentido la gestión del talento se convierte en el andamiaje administrativo que permite a las organizaciones aprovechar al máximo el potencial de sus colaboradores. Mediante la implementación de estrategias adecuadas para su atracción, desarrollo, retención y motivación, las empresas pueden tomar decisiones acertadas que fomenten un ambiente laboral positivo y productivo, donde cada individuo se sienta valorado y comprometido con el logro de los objetivos comunes. En definitiva, invertir en el talento humano no es un gasto, sino una inversión estratégica que garantiza el éxito sostenible de cualquier organización.

2.1.3.1 Rendimiento Laboral

Tomando en cuenta la definición de Mendieta-Ortega et al. (2020) el rendimiento es aquello que se está relacionado con medios que se proporcionan para obtener un producto final, lo cual relaciona a un resultado que se obtenga siempre de manera de positiva. Así mismo, lo laboral se refiere a las actividades físicas que se realizan a cambio de un salario. Un rendimiento laboral no solo se mide mediante las horas que se han desarrollado alguna actividad, puesto que no todas las horas son productivas ni todas las horas son iguales de productivas, por este motivo es importante analizar la eficiencia de productividad y no solo las horas de trabajo. A su vez Larico et al. (2021) indicó que el rendimiento laboral son determinados comportamientos que realizan los trabajadores, los cuales son importantes para que las asociaciones cumplan sus objetivos, al igual que favorece a la calidad de los productos y a los servicios que ofrecen a sus clientes.

De acuerdo con VanScotter et al. (2000) citado por Sonnentag (2003) en las organizaciones se necesitan individuos de alto rendimiento para alcanzar sus objetivos, diferenciarse en el mercado y crecer. El rendimiento es importante para los empleados ya que al realizar sus actividades de manera correcta puede ser una fuente de satisfacción personal, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional. Una de las ventajas que tienen los empleados por tener un buen rendimiento es que mayormente son reconocidos y recompensados por otros dentro de la organización, estas recompensas son mediante beneficios económicos, ascensos y mejores oportunidades profesionales que aquellos que tienen un bajo rendimiento.

Como expresó Pozo (2018) citado por Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar (2021) el entorno laboral ejerce una influencia significativa en la productividad y el desempeño de los empleados, especialmente en su capacidad para ser proactivos y eficientes. La comunicación interna, en particular, juega un papel crucial en este contexto. Diversos estudios demuestran una correlación directa entre una comunicación laboral efectiva y el compromiso, la motivación y, en última instancia, un mayor rendimiento laboral. Un flujo de información claro y abierto fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo, lo que se traduce como mejores resultados para la organización.

Como planteó Davis y Newstrom (2013) citado por González y Vilchez (2024) el rendimiento laboral está intrínsecamente relacionado con los factores actitudinales, los cuales influyen directamente en como cada persona aborda sus tareas y contribuye al éxito de la organización.

Buqueras y Cagigas (2017) citado por Espinoza y Toscano (2020) manifestó que el número de horas laboradas es un factor que determina cuando el rendimiento laboral de un empleado se ve afectado, puesto que en muchas organizaciones el trabajo se lo premia por la presencia que aporta el empleado, lo cual no garantiza un buen rendimiento, por ello se propone que el trabajo se lo valore por los objetivos y resultados que se obtengan en el día laborado. Esto, no significa que los trabajadores deban disminuir su tiempo de trabajo, si no, que deben trabajar de mejor manera aprovechando cada tiempo disponible, planificando sus actividades para que sean más eficientes, tomando iniciativas y evitando interrumpir sus obligaciones en el transcurso del día.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

De acuerdo con Gómez (2012) metodología de la investigación es como una guía paso a paso para hacer ciencia. Nos enseña como pasar de una simple pregunta a tener respuestas sólidas y confiables. Es como un mapa que nos lleva a través de todo el proceso de investigación, desde la idea inicial hasta los resultados finales.

3.1 Diseño de investigación

3.1.1 Tipos de investigación

Según Lifeder (2020) la investigación bibliográfica o documental es un proceso exploratorio que implica una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre un tema específico. Esta etapa inicial de cualquier investigación científica permite familiarizarse con el estado del conocimiento actual, identificar las principales teorías y enfoques, y delimitar el alcance de estudio.

A través de la selección y análisis de diversas bases de datos, como libros, artículos científicos, artículos de revista, etc. se construye un sólido fundamento teórico justificando la pertinencia de la investigación, y a su vez, se identifican brechas existentes y oportunidades para generar nuevo conocimiento.

Mediante la investigación correlacional se medirá el grado de incidencia que ejerce la variable independiente sobre la variable dependiente. Esto nos permitirá modelar la relación causa – efecto y contrastar los hallazgos con las teorías disponibles, lo que a su vez nos ayudará a comprender mejor las variaciones de rendimiento.

3.1.2 Nivel de investigación

De acuerdo con Lifeder (2020) el objetivo primordial de la investigación explicativa es comprender por qué y cómo ocurren ciertos fenómenos, utilizando para ello herramientas estadísticas y cuantitativas. El propósito fundamental de esta investigación es medir variables de forma precisa y objetiva, con el fin de analizar las relaciones entre ellas y comprender los procesos subyacentes. Mediante el uso de técnicas estadísticas, se busca cuantificar la magnitud de los efectos y establecer conclusiones basadas en evidencia empírica.

Mediante un estudio mixto cuali-cuantitativo, este trabajo de investigación a nivel explicativo busca analizar el impacto del microambiente organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Tierra Fértil. Específicamente, se pretende establecer el nivel de influencia de este microambiente, determinando los elementos que

más lo afecta y, a partir de estos resultados, desarrollar una propuesta para optimizar el desempeño laboral dentro de la organización.

3.1.3 Diseño de investigación

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el diseño de la investigación no experimental, se caracteriza por la observación de fenómenos tal y como ocurren en su contexto natural, sin intervención activa del investigador para modificar las variables. En otras palabras, se trata de estudios donde las variables se analizan en su estado original, sin manipulación experimental. En este proyecto integrador se utiliza un diseño de investigación no experimental por lo que no se van a manipular las variables, es decir no se va a realizar un experimento, sino, que se analizará el comportamiento de las variables. Siendo a su vez un diseño transversal ya que su estudio será analizado en un único lapso tiempo.

3.1.4 Métodos de la investigación

De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014) al realizar una investigación mixta, tanto de datos cualitativos y cuantitativos, el investigador gana amplitud y profundidad en la comprensión y corroboración, a la vez que compensa las debilidades inherentes del uso de cada enfoque por separado. Al hacer una investigación mixta se utilizan diversos métodos y fuentes de datos para examinar un mismo fenómeno. Este proyecto integrador adopta un enfoque de investigación mixta, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se profundiza en el microambiente organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral mediante una exhaustiva revisión bibliográfica. Además, se recaben datos numéricos a través de una encuesta para complementar el análisis.

Al centrarse en medir aspectos específicos, nos permite obtener datos concretos y números que nos ayudan a responder nuestras preguntas de investigación de manera clara y objetiva mediante el cual se determina el grado de incidencia que tiene el microambiente organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la Asociación Tierra Fértil.

3.1.5 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos aplicada corresponde a una encuesta con un enfoque cuali-cuantitativo a través de Google Forms. En dicha encuesta se aplicaron preguntas de opción múltiple y escala de Likert. De acuerdo con Arnao y Santisteban (2013) la escala de Likert se construye a partir de una serie de ítems o afirmaciones sobre las cuales los participantes expresan su grado de acuerdo o desacuerdo. Al asignar valores numéricos a

cada categoría de respuesta, se crea una escala ordinal que permite medir la intensidad de las actitudes u opiniones.

3.2 Instrumentos de recolección de datos

3.2.1 Población y muestra

En virtud de que se trata de un caso de estudio, la población universo corresponde a todos los empleados de la Asociación Tierra Fértil, del cual se consideró objeto de estudio a 30 de los empleados a quienes se les aplicó la encuesta con el objetivo de obtener información sobre su percepción respecto a tres factores clave del microambiente organizacional: los socios, los proveedores y la competencia. Este grupo de colaboradores representa el núcleo laboral de la asociación y es clave para analizar el impacto del microambiente organizacional en el rendimiento laboral.

Esta investigación se desarrolla bajo un enfoque de estudio de caso, ya que se centra en una sola organización: la Asociación “Tierra Fértil”. En principio, se planteó trabajar con la totalidad de los 30 empleados que conforman la empresa, dado que representa la población objetivo para este estudio. Sin embargo, debido a falta de predisposición por parte de los colaboradores al momento de la recolección de datos, la muestra final estuvo conformada por 21 empleados, seleccionados bajo un criterio de conveniencia.

3.2.2 Instrumento a utilizar

El instrumento aplicado corresponde a una guía de encuesta dividida en tres categorías. La primera encuesta se encuentra compuesta por 10 preguntas dirigida a los empleados que tienen interacción con socios. La segunda encuesta está compuesta por 9 preguntas dirigida a los empleados que tienen interacción con proveedores. Por último, la tercera encuesta se encuentra compuesta por 12 preguntas dirigida a los empleados que consideran aspectos relacionados con la competencia. Estas encuestas serán aplicadas a los empleados de la Asociación Tierra Fértil con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de Resultados

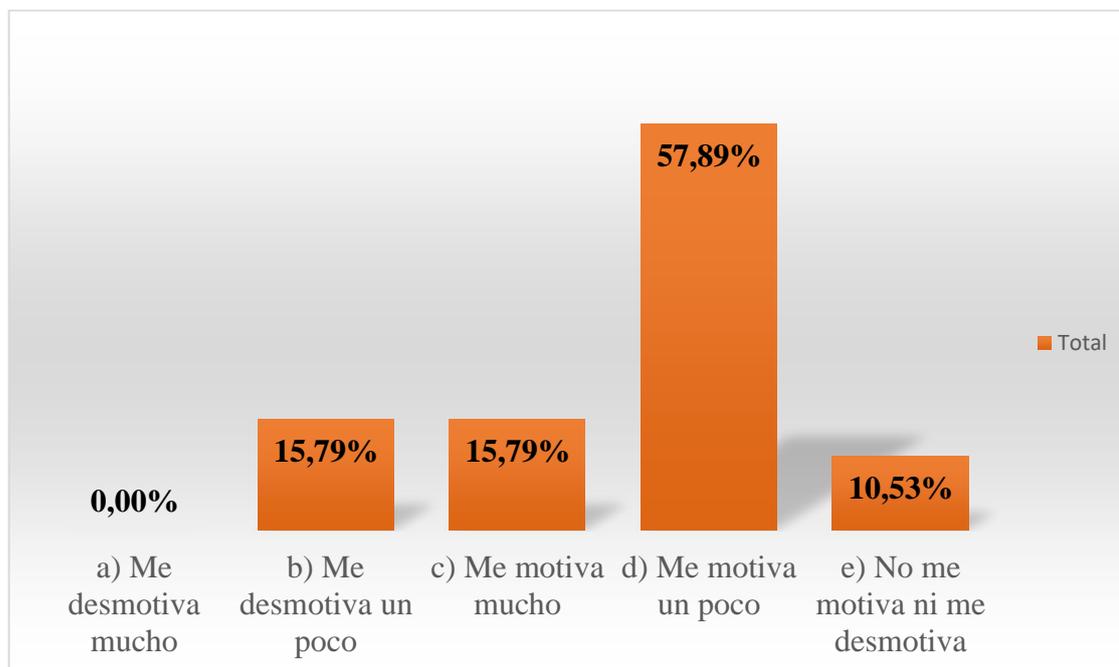
4.1.1 Socios

Tabla 1 ¿Cómo considera que los comentarios o sugerencias de los socios influyen en su motivación para mejorar su rendimiento laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Me desmotiva mucho	0	0,00%
b) Me desmotiva un poco	3	15,79%
c) Me motiva mucho	3	15,79%
d) Me motiva un poco	11	57,89%
e) No me motiva ni me desmotiva	2	10,53%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 3. Motivación por comentarios de socios



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 1** generada en el programa Microsoft Excel.

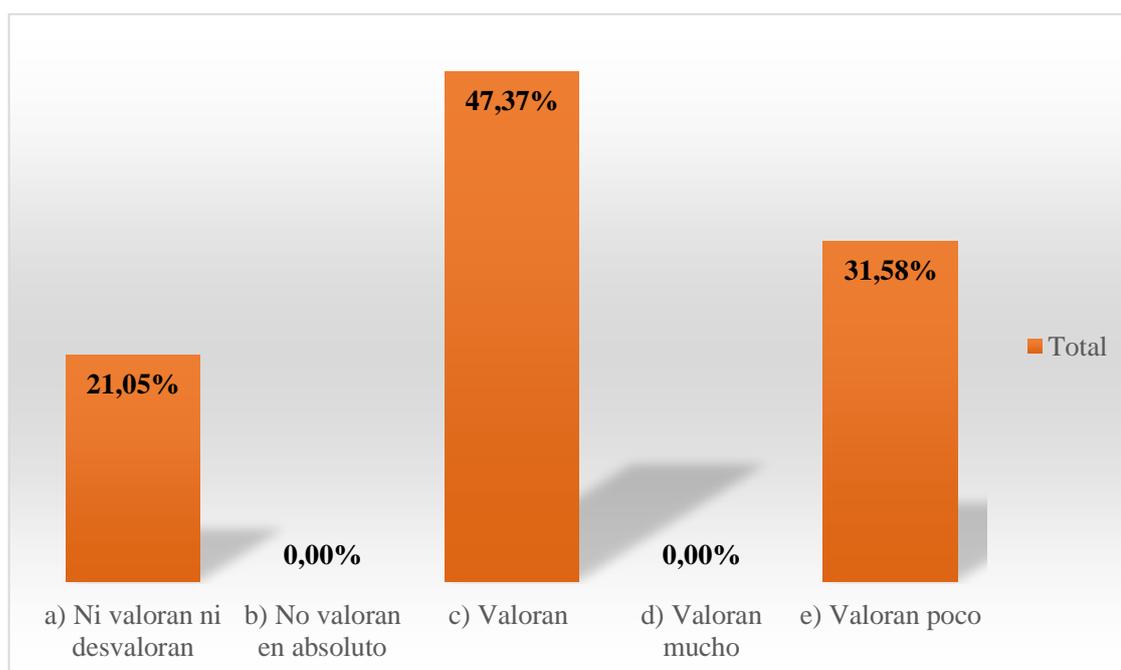
Análisis: Figura 3 Los comentarios motivan e influyen en el rendimiento de los empleados. El 84,21% ($\sum c, d, e$) evidencia efecto positivo; y, el 15,79% como negativo e implica que les desmotiva, lo cual presenta una oportunidad de mejora.

Tabla 2 ¿Considera que los socios valoran adecuadamente su trabajo y esfuerzo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Ni valoran ni desvaloran	4	21,05%
b) No valoran en absoluto	0	0,00%
c) Valoran	9	47,37%
d) Valoran mucho	0	0,00%
e) Valoran poco	6	31,58%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 4 Reconocimiento por parte de los socios



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 2** generada en el programa Microsoft Excel.

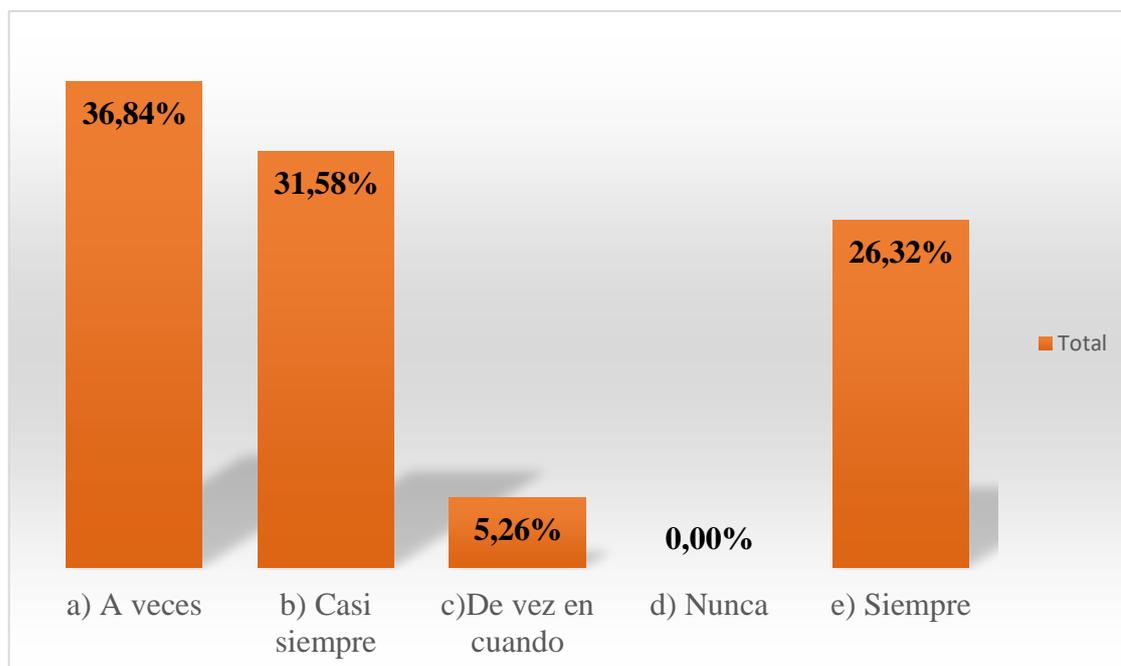
Análisis: **Figura 4** El reconocimiento por parte de los socios influye en el rendimiento de los empleados. El 78,95 ($\sum c, e$) lo valora de manera positiva; y, el 21,05% no lo percibe como un elemento significativo, lo cual presenta una oportunidad para ejecutar estrategias de reconocimiento más efectivas.

Tabla 3 ¿Con qué frecuencia adapta su trabajo para satisfacer las necesidades específicas de los socios?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) A veces	7	36,84%
b) Casi siempre	6	31,58%
c) De vez en cuando	1	5,26%
d) Nunca	0	0,00%
e) Siempre	5	26,32%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 5 Frecuencia de adaptación al trabajo



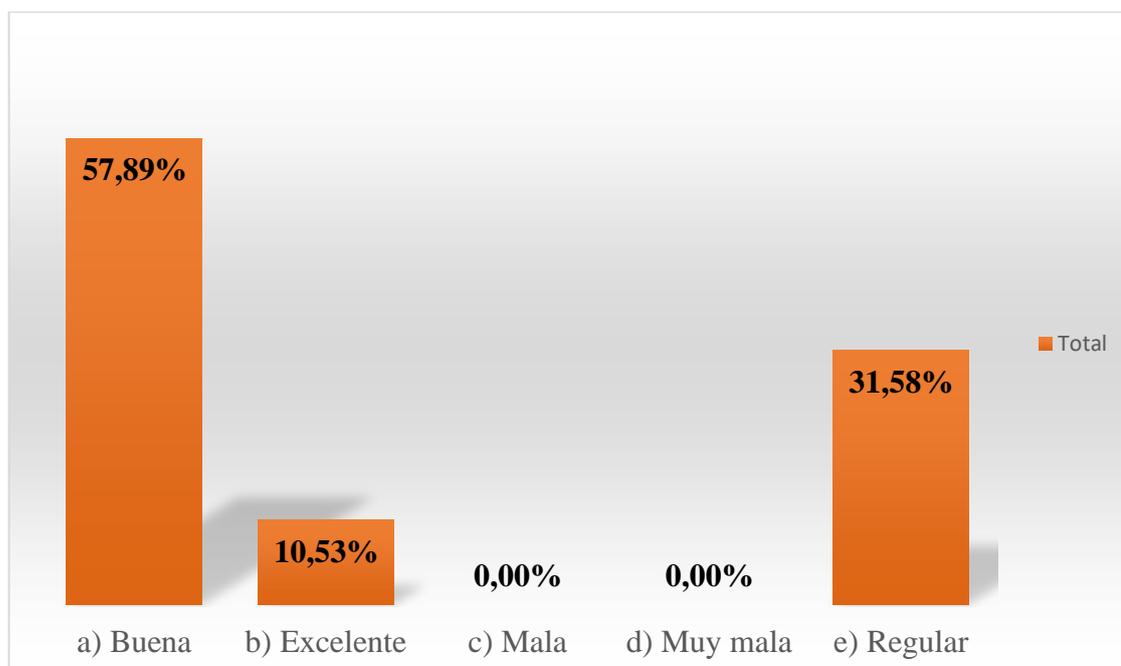
Nota. Representación gráfica de la **Tabla 3** generada en el programa Microsoft Excel.

Tabla 4 ¿Cómo calificaría la comunicación que mantienen los socios con los empleados de la Asociación Tierra Fértil?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Buena	11	57,89%
b) Excelente	2	10,53%
c) Mala	0	0,00%
d) Muy mala	0	0,00%
e) Regular	6	31,58%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 6 Calidad de la comunicación socio-empleado



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 4** generada en el programa Microsoft Excel.

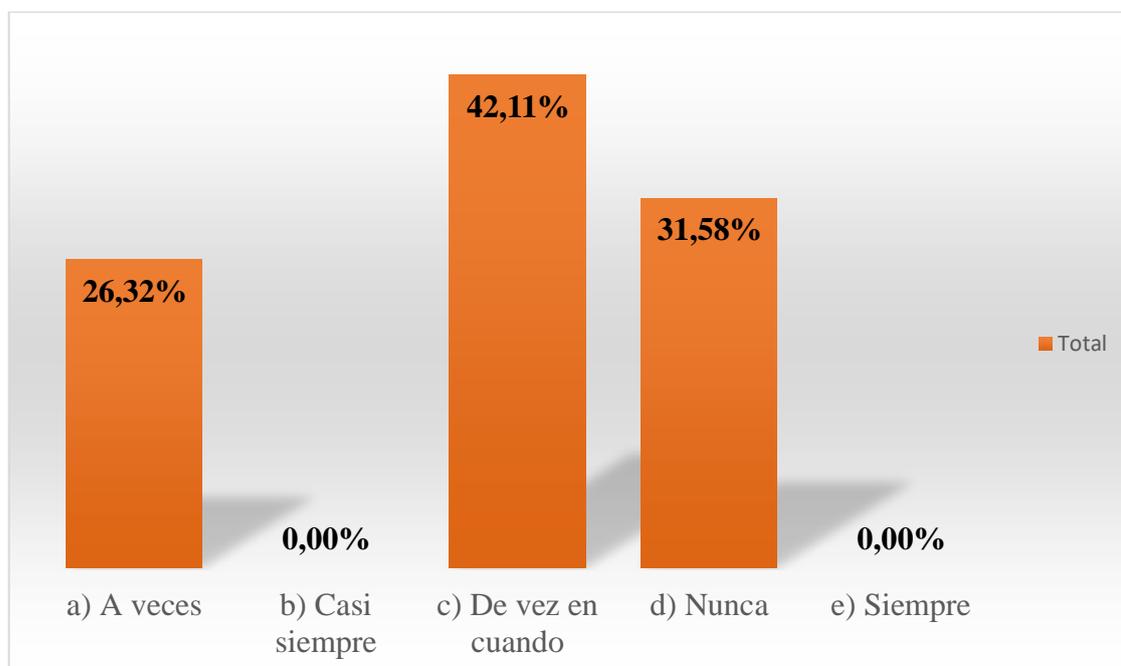
Análisis: Figura 6 La calidad de comunicación entre socios y empleados influye en el rendimiento de los empleados. El 68,42% ($\sum a, b$) refleja un alto nivel de efectividad; y, el 31,58% un nivel regular, lo cual presenta una oportunidad de fortalecimiento.

Tabla 5 ¿Ha experimentado problemas con los socios que hayan afectado su rendimiento laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) A veces	5	26,32%
b) Casi siempre	0	0,00%
c) De vez en cuando	8	42,11%
d) Nunca	6	31,58%
e) Siempre	0	0,00%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 7 Frecuencia de problemas con socios



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 5** generada en el programa Microsoft Excel.

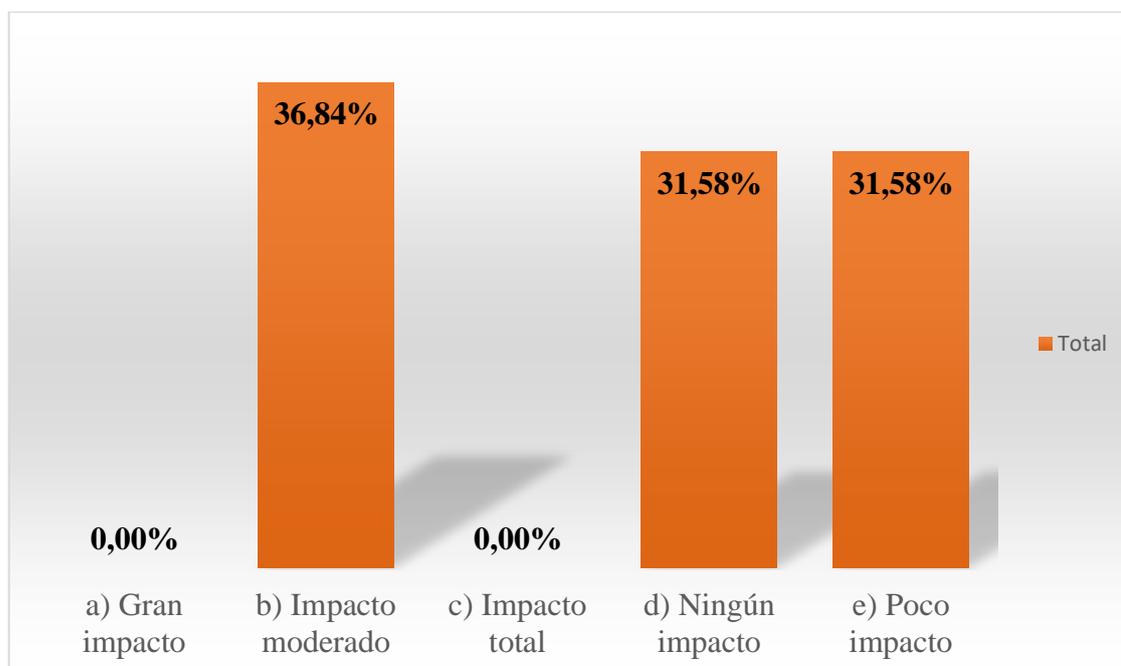
Análisis: Figura 7 El 31,58% refleja efecto positivo; y, el 68,43% (\sum a, c) como negativo, lo cual presenta una oportunidad de mejora para minimizar problemas que afectan el rendimiento de los empleados.

Tabla 6 Si ha experimentado problemas con los socios ¿cómo calificaría el impacto en su rendimiento laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Gran impacto	0	0,00%
b) Impacto moderado	7	36,84%
c) Impacto total	0	0,00%
d) Ningún impacto	6	31,58%
e) Poco impacto	6	31,58%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 8 Impacto de problemas en el rendimiento laboral



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 6** generada en el programa Microsoft Excel.

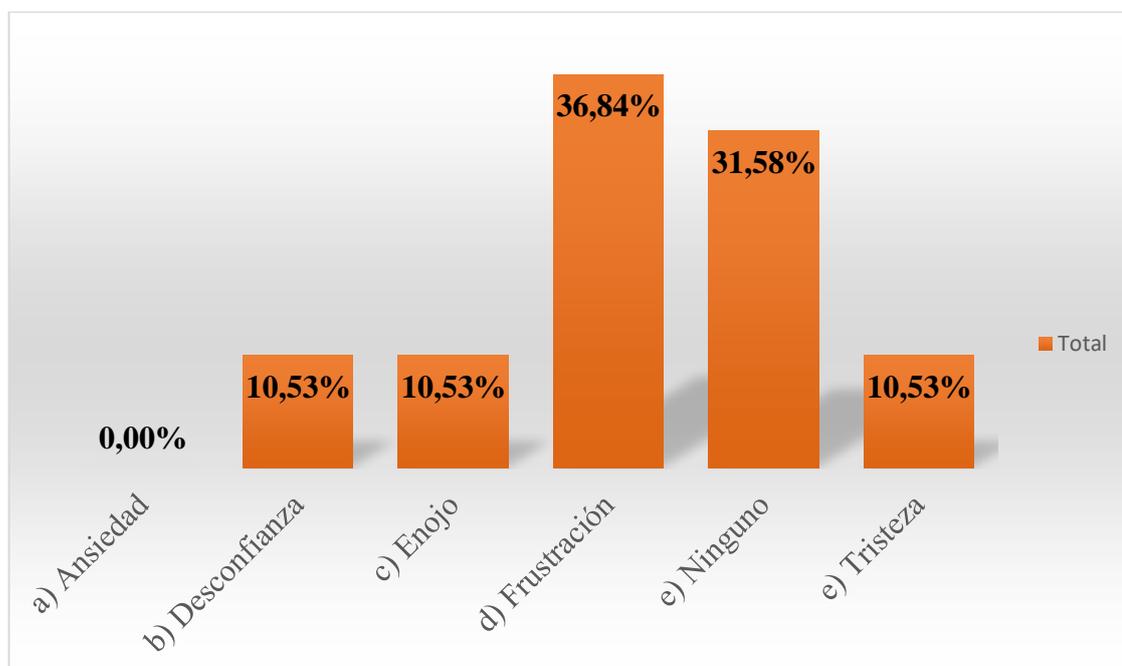
Análisis: Figura 8 El impacto de problemas en el rendimiento de los empleados es relevante. El 31,58% evidencia efecto positivo; y, el 68,42% (\sum b, e) como negativo moderado, lo cual presenta una oportunidad para fortalecer las habilidades de comunicación y resolución de conflictos.

Tabla 7 Si ha experimentado problemas con los socios ¿qué tipo de emociones experimenta?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Ansiedad	0	0,00%
b) Desconfianza	2	10,53%
c) Enojo	2	10,53%
d) Frustración	7	36,84%
e) Ninguno	6	31,58%
e) Tristeza	2	10,53%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 9 Emociones asociadas a problemas con socios



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 7** generada en el programa Microsoft Excel.

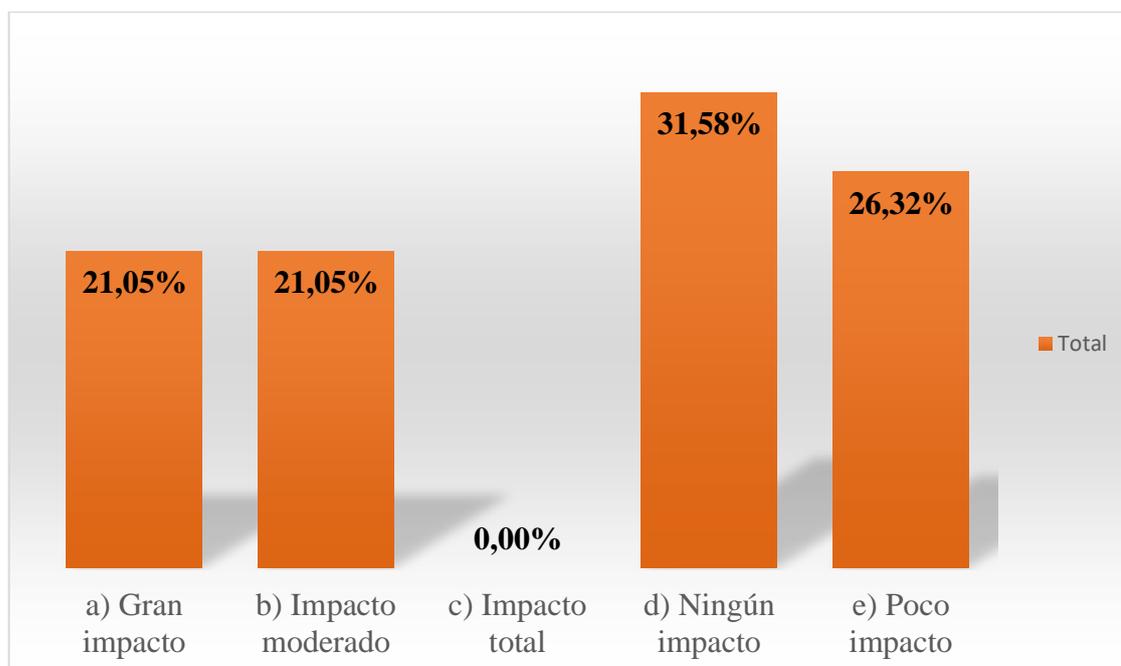
Análisis: Figura 9 Las emociones generadas influyen en el rendimiento de los empleados. El 31,58% refleja un efecto positivo; y, el 68,43% (\sum b, c, d, e) como negativo, lo cual presenta una oportunidad para fortalecer las habilidades de gestión de problemas.

Tabla 8 Si ha experimentado problemas con los socios ¿cómo calificaría el impacto de estos problemas en el nivel de emoción seleccionada anterior que experimenta en su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Gran impacto	4	21,05%
b) Impacto moderado	4	21,05%
c) Impacto total	0	0,00%
d) Ningún impacto	6	31,58%
e) Poco impacto	5	26,32%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 10 Impacto de problemas en emociones laborales



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 8** generada en el programa Microsoft Excel.

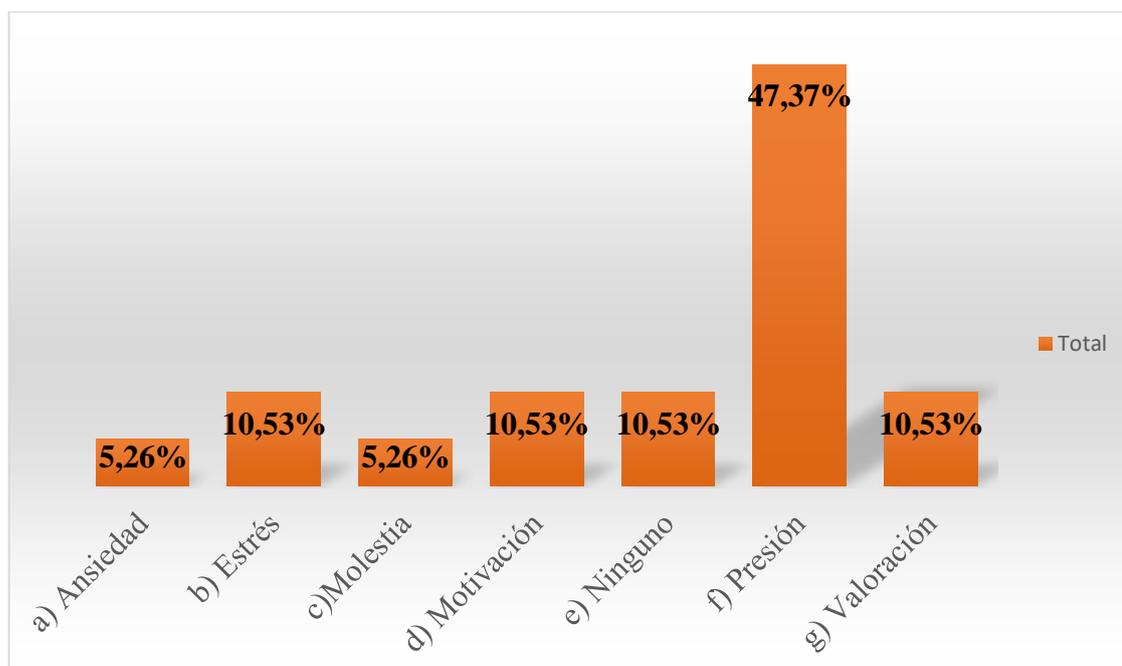
Análisis: Figura 10 El impacto de problemas es significativo en emociones laborales. El 31,58% evidencia un efecto positivo; y, el 68,42% (\sum a, b, e) como negativo; lo cual presenta una oportunidad de mejora en el manejo emocional ante los problemas.

Tabla 9 ¿Qué emociones experimenta con mayor frecuencia debido al encargo de actividades por parte de los socios?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Ansiedad	1	5,26%
b) Estrés	2	10,53%
c) Molestia	1	5,26%
d) Motivación	2	10,53%
e) Ninguno	2	10,53%
f) Presión	9	47,37%
g) Valoración	2	10,53%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 11 Emociones por encargo de actividades



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 9** generada en el programa Microsoft Excel.

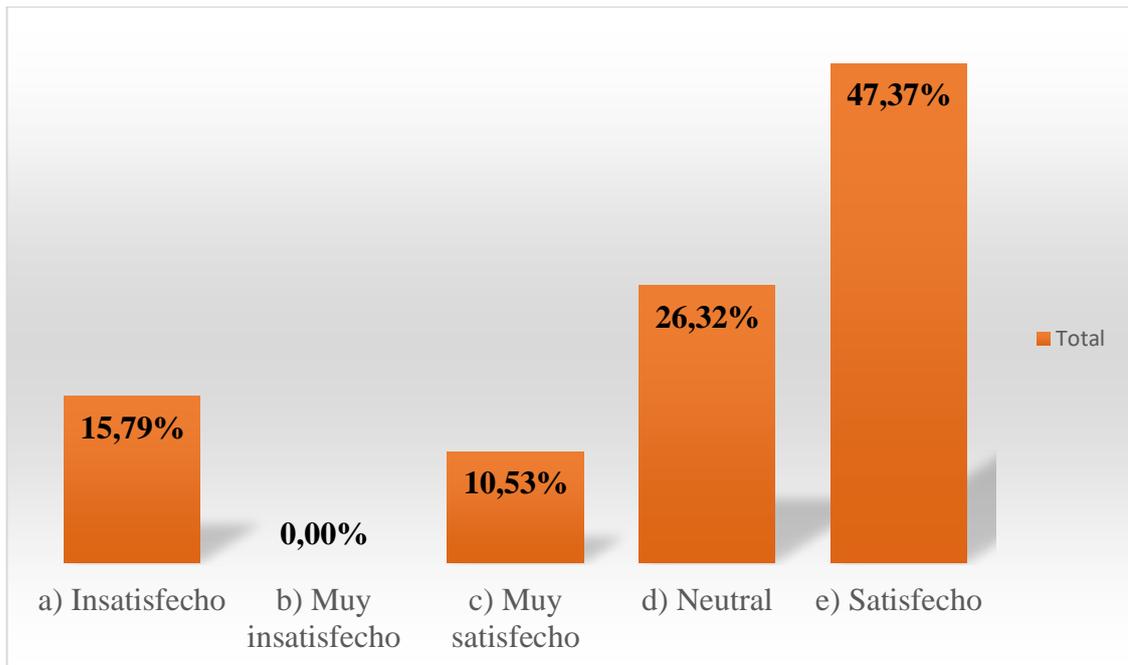
Análisis: **Figura 11** Las emociones por encargo de actividades influyen en el rendimiento de los empleados. El 68,42% (\sum a, b, c, f) evidencia emociones negativas; y, el 31,59% (\sum d, e, g) positivas. Lo cual presenta una oportunidad para reducir las emociones negativas.

Tabla 10 ¿Qué tan satisfecho esta con el comportamiento general de los socios de la Asociación Tierra Fértil?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Insatisfecho	3	15,79%
b) Muy insatisfecho	0	0,00%
c) Muy satisfecho	2	10,53%
d) Neutral	5	26,32%
e) Satisfecho	9	47,37%
Total	19	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 12 Satisfacción con el comportamiento de los socios.

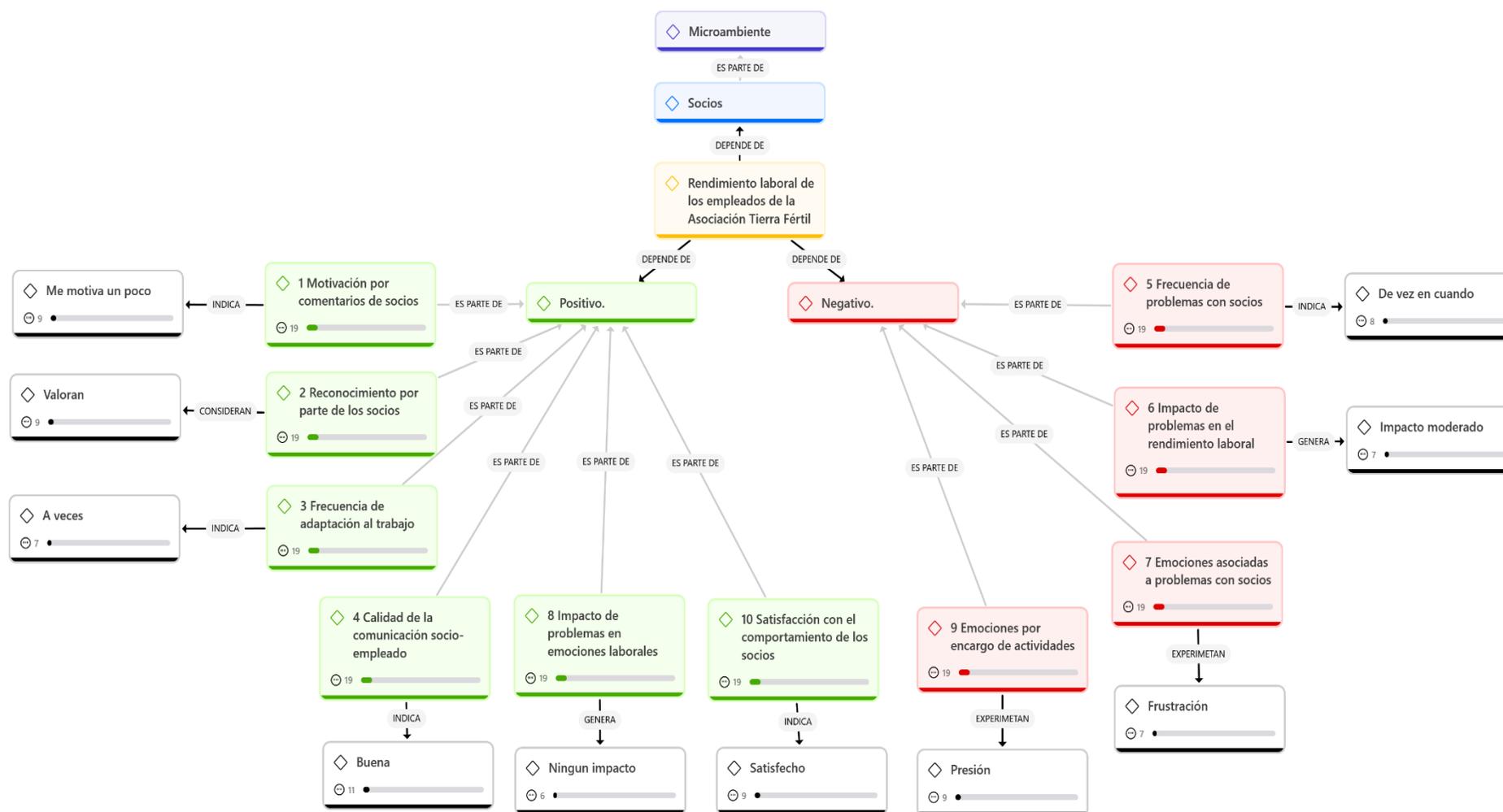


Nota. Representación gráfica de la **Tabla 10** generada en el programa Microsoft Excel.

Análisis: Figura 12 El comportamiento de los socios tiene un impacto directo en la satisfacción de los empleados. El 84,22% (\sum c, d, e) refleja un efecto positivo; y, el 15,79% como negativo e implica que están insatisfechos, lo cual presenta una oportunidad de mejora.

Análisis: Figura 13 Presenta la interrelación positiva y negativa existente entre el factor socios y la variable empleados del rendimiento. Evidencia un efecto positivo en los comentarios/sugerencias; reconocimiento por parte de los socios, adaptación al trabajo, calidad de comunicación, impacto en emociones, y satisfacción con el comportamiento de los socios. Como negativo implica la frecuencia de problemas y su impacto, emociones causadas por problemas y emociones causadas por encargo de actividades, lo cual presenta una oportunidad de mejora.

Figura 13 Red semántica Socios



Nota. Desarrollada con Atlas.ti. Representa la interrelación entre el factor socios y la variable empleados del rendimiento.

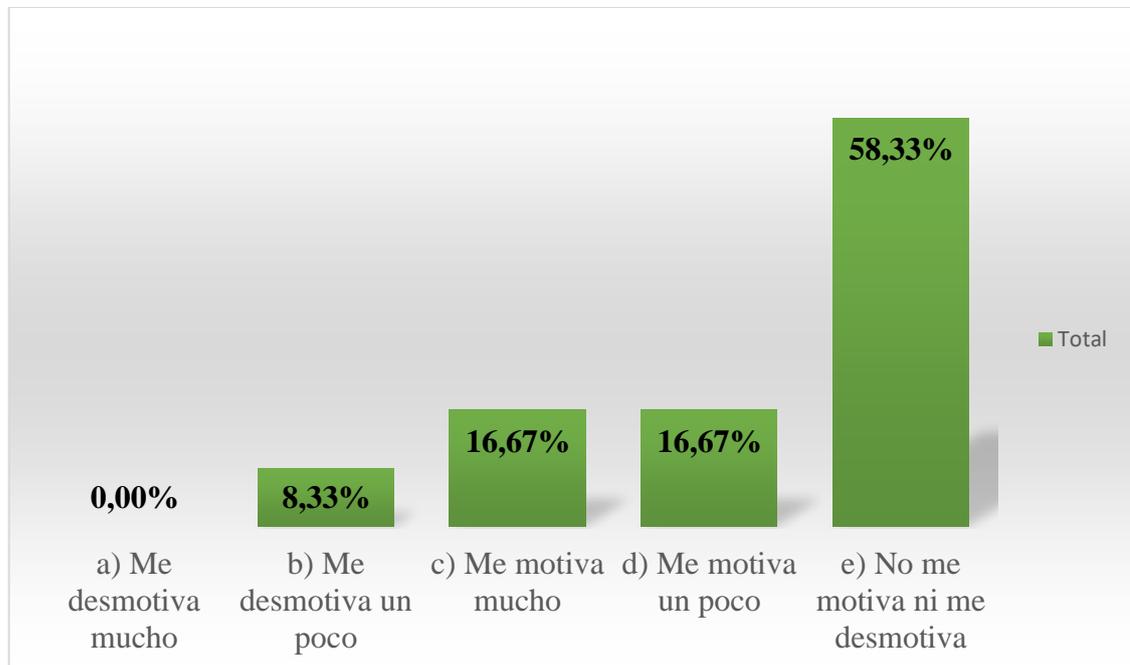
4.1.2 Proveedores

Tabla 11. ¿Cómo considera que los comentarios o sugerencias de los proveedores influyen en su motivación para mejorar su rendimiento laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Me desmotiva mucho	0	0,00%
b) Me desmotiva un poco	1	8,33%
c) No me motiva ni me desmotiva	7	58,33%
d) Me motiva un poco	2	16,67%
e) Me motiva mucho	2	16,67%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 14. Motivación por comentarios de proveedores



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 11** generada en el programa Microsoft Excel.

Análisis: Figura 14 Los comentarios motivan e influyen en el rendimiento de los empleados. El 91,67% (Σ c, d, e) evidencia efecto positivo; y, al 8,33% como negativo, indicando que los desmotivan, lo cual presenta una oportunidad de mejora.

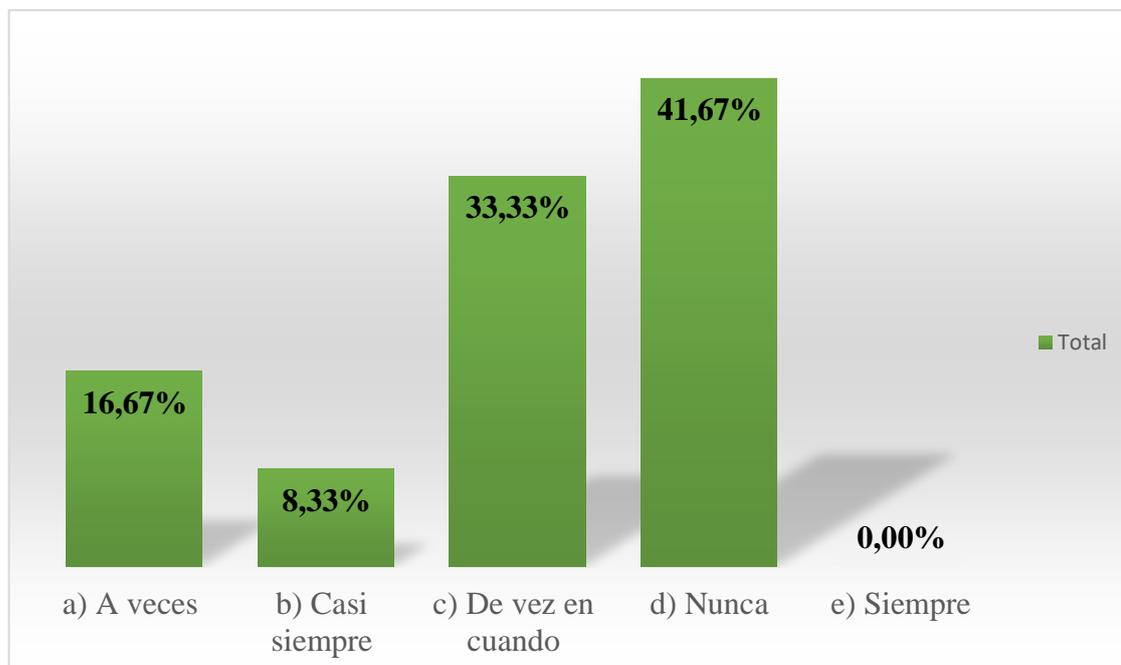
Análisis: Figura 15 La calidad de los productos impacta en la motivación de los empleados. El 58,33% (Σ a, b, c) muestran efecto negativo; y, el 41,67% como positivo, lo que indica una oportunidad de mejora en la percepción y vínculo entre la calidad del producto y la motivación laboral.

Tabla 12. ¿En alguna ocasión la calidad de los productos o servicios recibidos de los proveedores lo ha desmotivado en su trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Nunca	5	41,67%
b) De vez en cuando	4	33,33%
c) A veces	2	16,67%
d) Casi siempre	1	8,33%
e) Siempre	0	0,00%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 15. Impacto de calidad de productos en la motivación



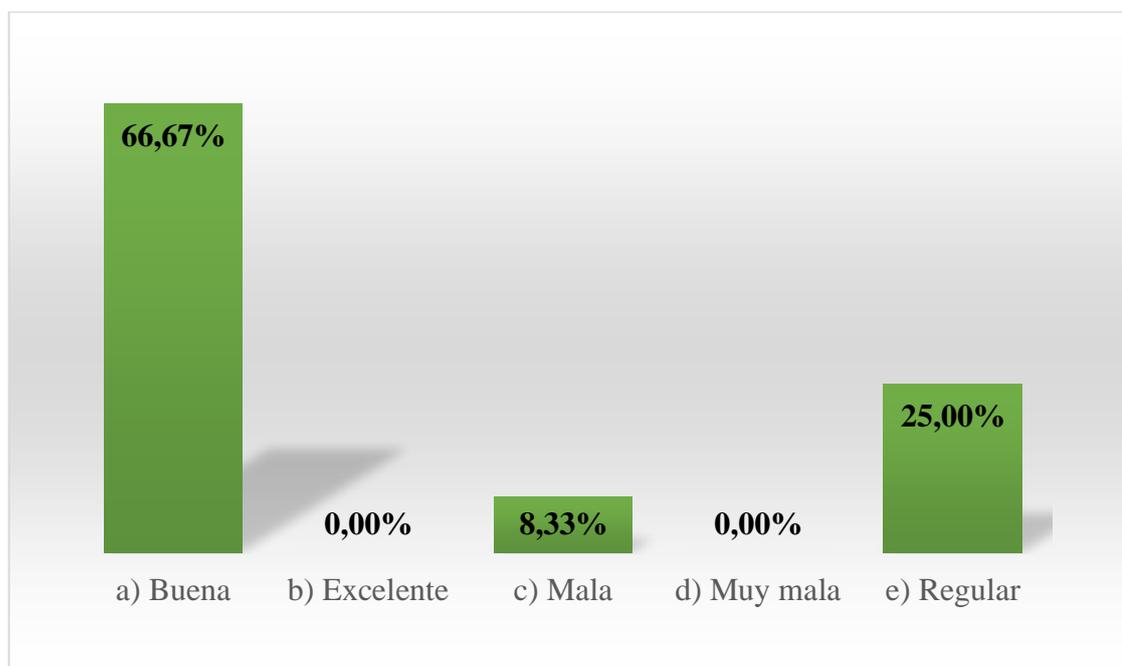
Nota. Representación gráfica de la **Tabla 12** generada en el programa Microsoft Excel.

Tabla 13. ¿Cómo calificaría la comunicación que mantienen los proveedores con la Asociación Tierra Fértil?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Muy mala	0	0,00%
b) Mala	1	8,33%
c) Regular	3	25,00%
d) Buena	8	66,67%
e) Excelente	0	0,00%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 16. Calidad de comunicación con proveedores



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 13** generada en el programa Microsoft Excel.

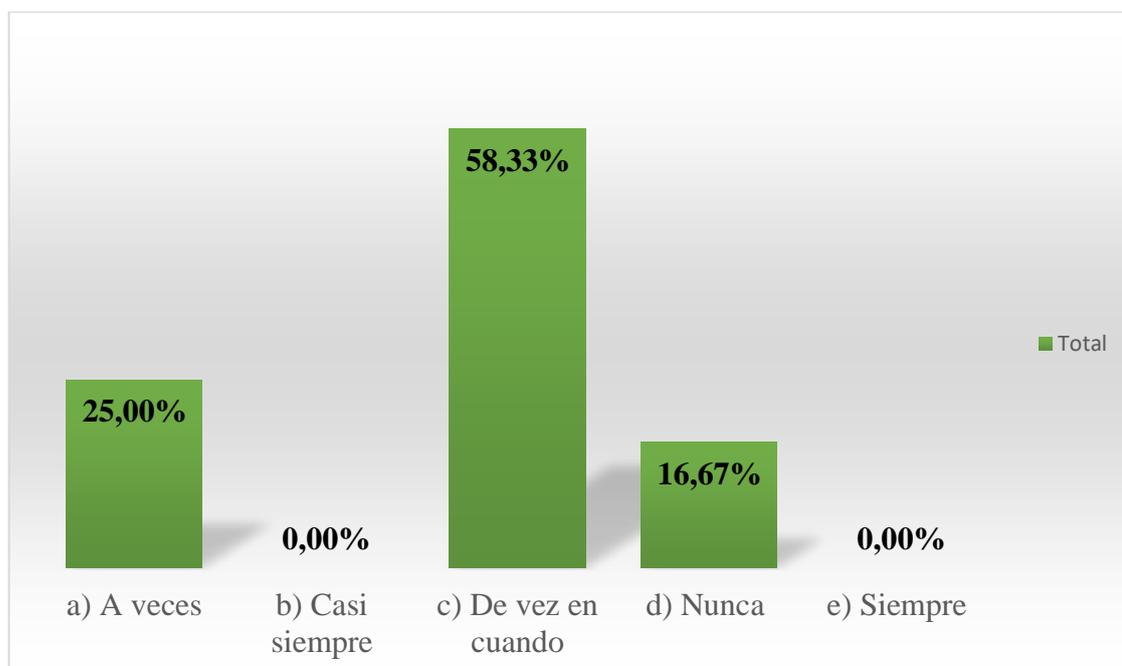
Análisis: Figura 16 El 91,67% (\sum a, e) consideran la comunicación como buena; y, el 8,33% como mala, lo que representa una oportunidad para fortalecer canales de comunicación y garantizar una interacción más efectiva.

Tabla 14. ¿Ha experimentado problemas con los proveedores que hayan afectado su rendimiento laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Nunca	2	16,67%
b) De vez en cuando	7	58,33%
c) A veces	3	25,00%
d) Casi siempre	0	0,00%
e) Siempre	0	0,00%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 17. Frecuencia de problemas con proveedores



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 14** generada en el programa Microsoft Excel.

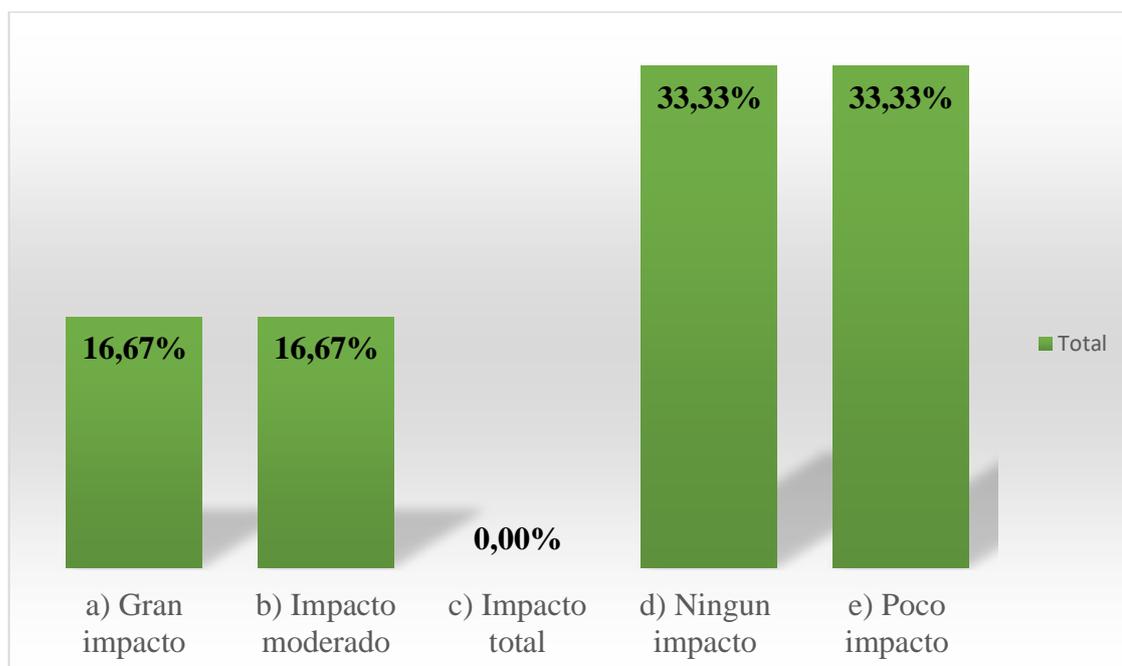
Análisis: Figura 17 Los problemas afectan en el rendimiento de los empleados. El 83,33% ($\sum a, c$) presentan efecto negativo; y, el 16,67% como positivo, lo que destaca la necesidad de implementar estrategias para minimizar y prevenir problemas.

Tabla 15. Si ha experimentado problemas con los proveedores ¿cómo calificaría el impacto en su rendimiento laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Ningún impacto	4	33,33%
b) Poco impacto	4	33,33%
c) Impacto moderado	2	16,67%
d) Gran impacto	2	16,67%
e) Impacto total	0	0,00%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 18. Impacto de problemas de proveedores en el rendimiento



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 15** generada en el programa Microsoft Excel.

Análisis: Figura 18 El impacto de los problemas es significativo en el rendimiento de los empleados. El 66,67% (Σ a, b, e) reporta alto impacto; y, el 33,33% ningún impacto, lo cual presenta una oportunidad para minimizar efectos negativos.

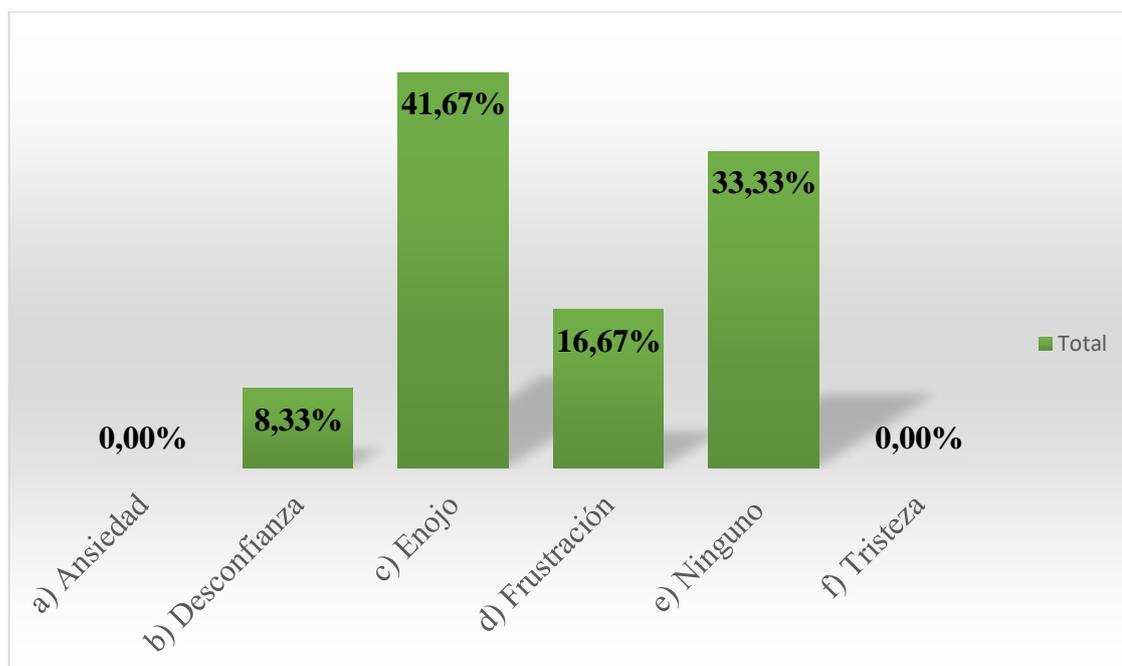
Tabla 16. Si ha experimentado problemas con los proveedores ¿qué emociones experimenta?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a) Frustración	2	16,67%
b) Enojo	5	41,67%
c) Tristeza	0	0,00%
d) Ansiedad	0	0,00%
e) Desconfianza	1	8,33%
f) Ninguno	4	33,33%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Análisis: Figura 19 Las emociones por problemas afectan a los empleados. El 66,67% (Σ b, c, d) presentan emociones negativas; y, el 33,33% ninguna, esto resalta la importancia de mejorar las interacciones con proveedores para mitigar emociones negativas.

Figura 19 Emociones por problemas con proveedores



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 16** generada en el programa Microsoft Excel.

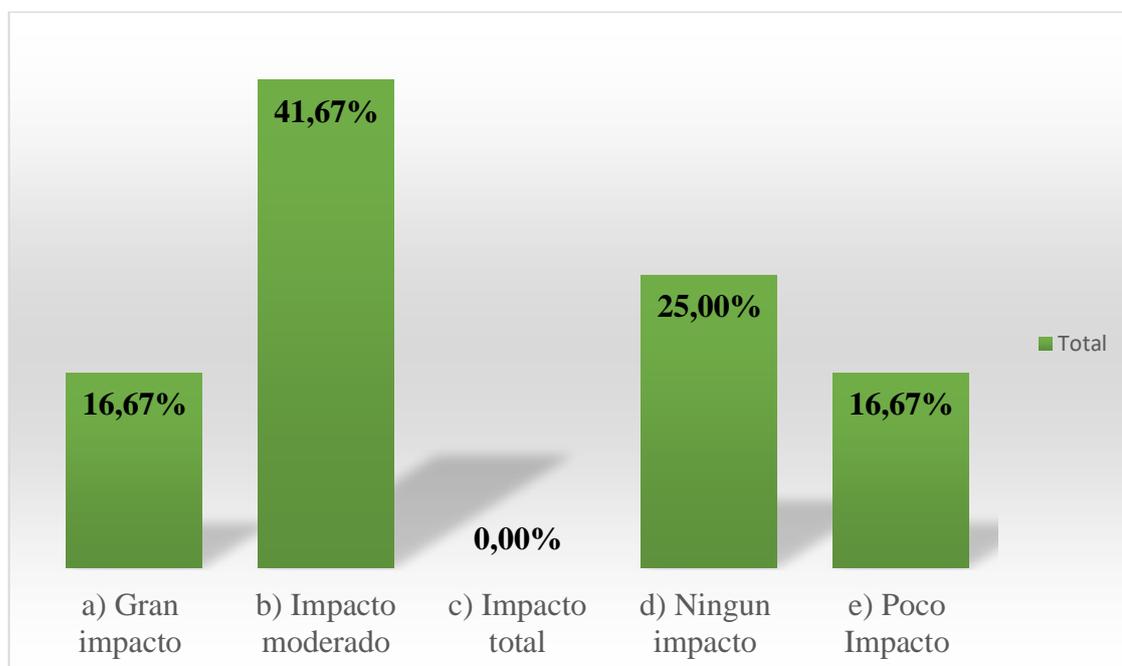
Tabla 17. Si ha tenido problemas con los proveedores ¿cómo calificaría el impacto de estos problemas en el nivel de emoción seleccionada que experimenta en su trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Ningún impacto	3	25,00%
b) Poco Impacto	2	16,67%
c) Impacto moderado	5	41,67%
d) Gran impacto	2	16,67%
e) Impacto total	0	0,00%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Análisis: **Figura 20** El impacto de los problemas en las emociones es significativo. El 75% (\sum a, b, e) reportan gran impacto; y, el 25% ningún impacto, resaltando la necesidad de identificar las causas de los problemas para minimizar efectos negativos.

Figura 20 Impacto de problemas de proveedores en emociones



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 17** generada en el programa Microsoft Excel.

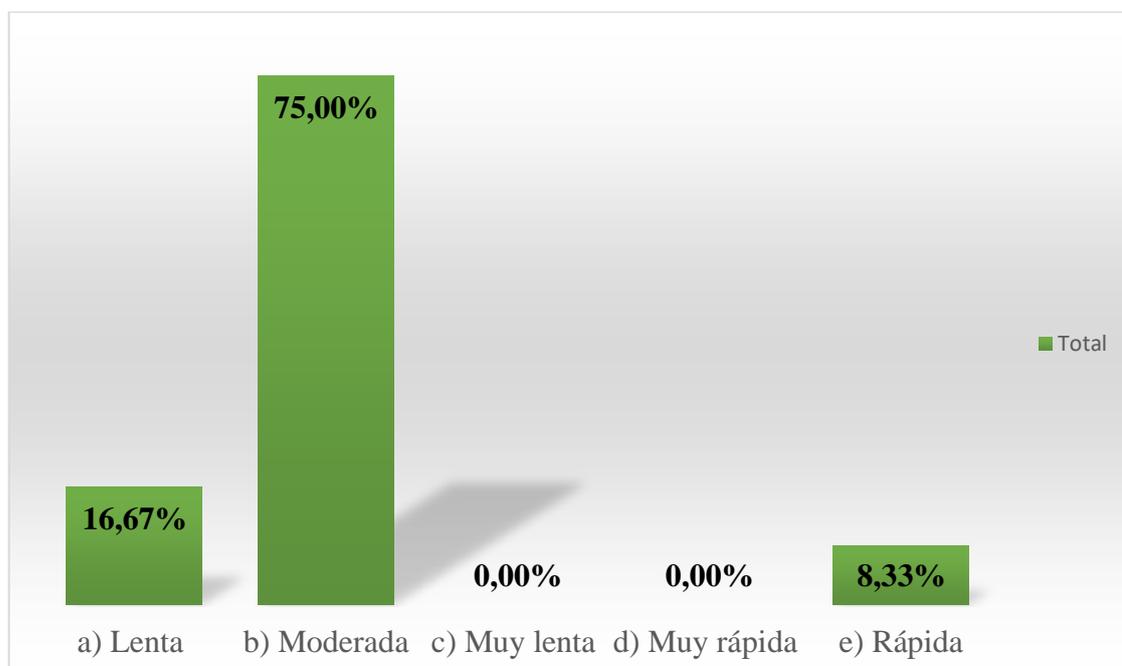
Tabla 18 ¿Con qué rapidez los proveedores responden cuando hay un inconveniente o error en los productos o servicios entregados?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Muy lenta	0	0,00%
b) Lenta	2	16,67%
c) Moderada	9	75,00%
d) Rápida	1	8,33%
e) Muy rápida	0	0,00%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Análisis: **Figura 21** La rapidez de respuesta es un factor clave. El 83,33% (\sum b, e) evidencia velocidad moderada; y el 16,67% lenta, lo que indica una oportunidad de mejora en la eficiencia de comunicación.

Figura 21 Rapidez de respuestas de los proveedores



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 18** generada en el programa Microsoft Excel.

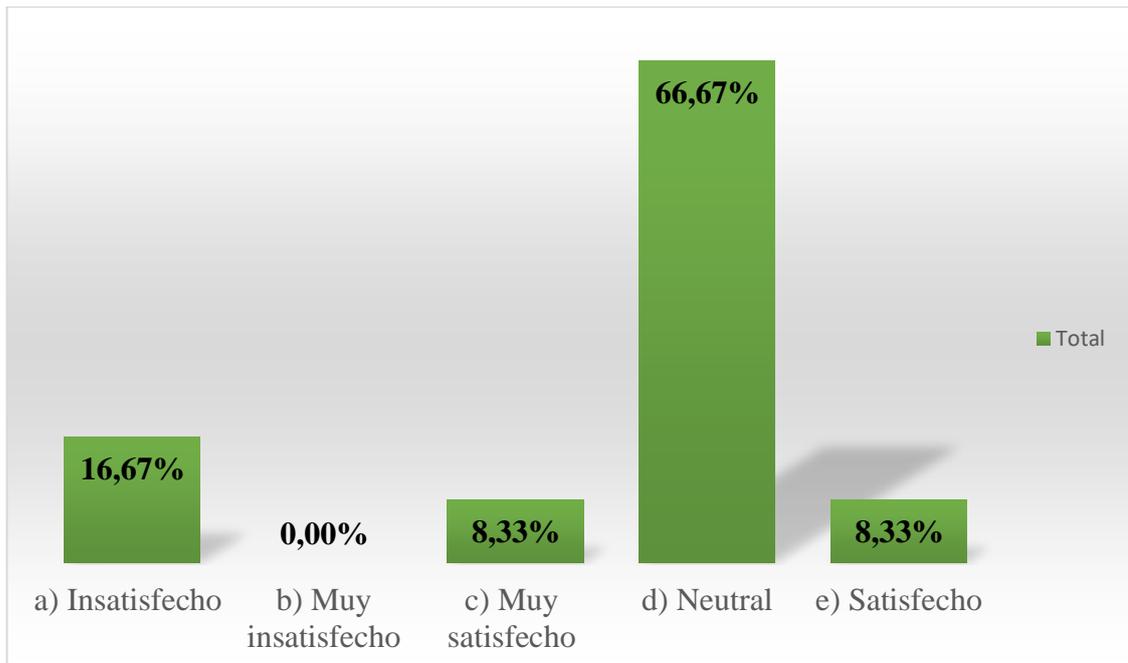
Tabla 19 ¿Qué tan satisfecho está con el comportamiento general de los proveedores que los abastecen?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Muy insatisfecho	0	0,00%
b) Insatisfecho	2	16,67%
c) Neutral	8	66,67%
d) Satisfecho	1	8,33%
e) Muy satisfecho	1	8,33%
Total	12	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Análisis: **Figura 22** El 83,33% (\sum c, d, e) tiene una percepción neutral; y el 16,67% insatisfecho, lo que presenta una oportunidad de mejora en la relación con los proveedores.

Figura 22 Satisfacción con el comportamiento de proveedores



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 19** generada en el programa Microsoft Excel.

Análisis: **Figura 23** Presenta la interrelación positiva y negativa existente entre el factor proveedores y la variable empleados del rendimiento. Evidencia un efecto positivo en los comentarios/sugerencias; impacto de la calidad de productos en la motivación, calidad de comunicación, velocidad de respuesta, y satisfacción con el comportamiento de los proveedores. Como negativo implica la frecuencia y emociones causadas por problemas que generan un impacto, lo cual presenta una oportunidad de mejora.

Figura 23 Red semántica Proveedores



Nota. Desarrollada con Atlas.ti. Representa la interrelación entre el factor proveedores y la variable empleados del rendimiento.

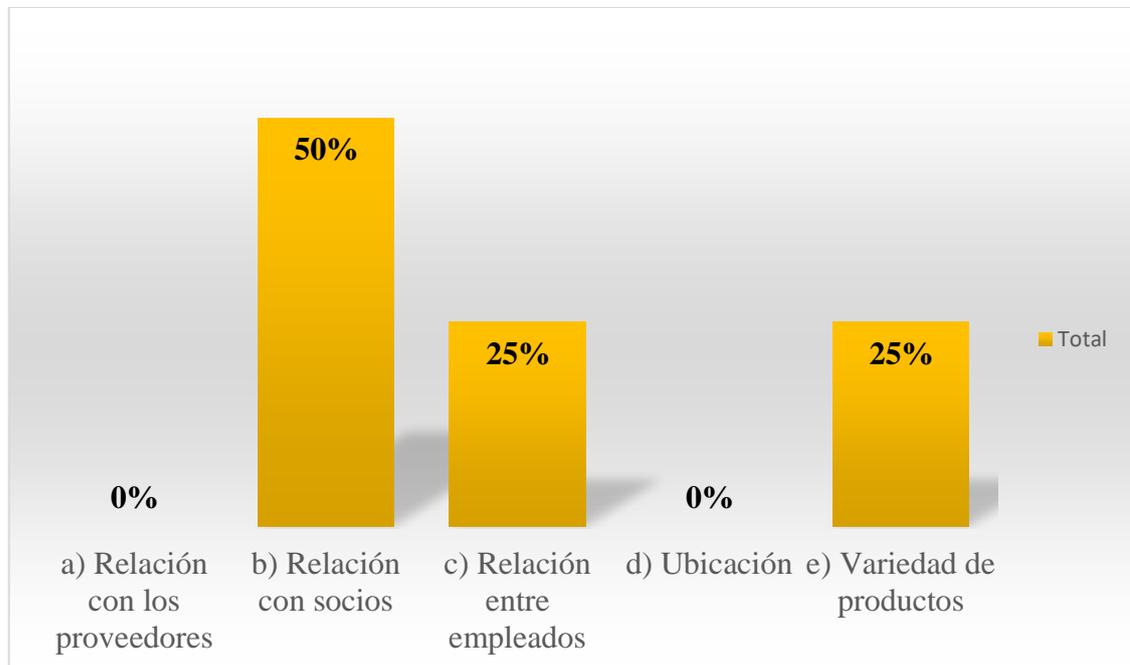
4.1.3 Competencia

Tabla 20 ¿Cuáles son los principales factores que tiene en cuenta al analizar la competencia?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Relación con los proveedores	0	0,00%
b) Relación con socios	2	50,00%
c) Relación entre empleados	1	25,00%
d) Variedad de productos	1	25,00%
e) Ubicación	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 24 ¿Cómo considera que la competencia le hace percibir el trabajo?



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 20** generada en el programa Microsoft Excel.

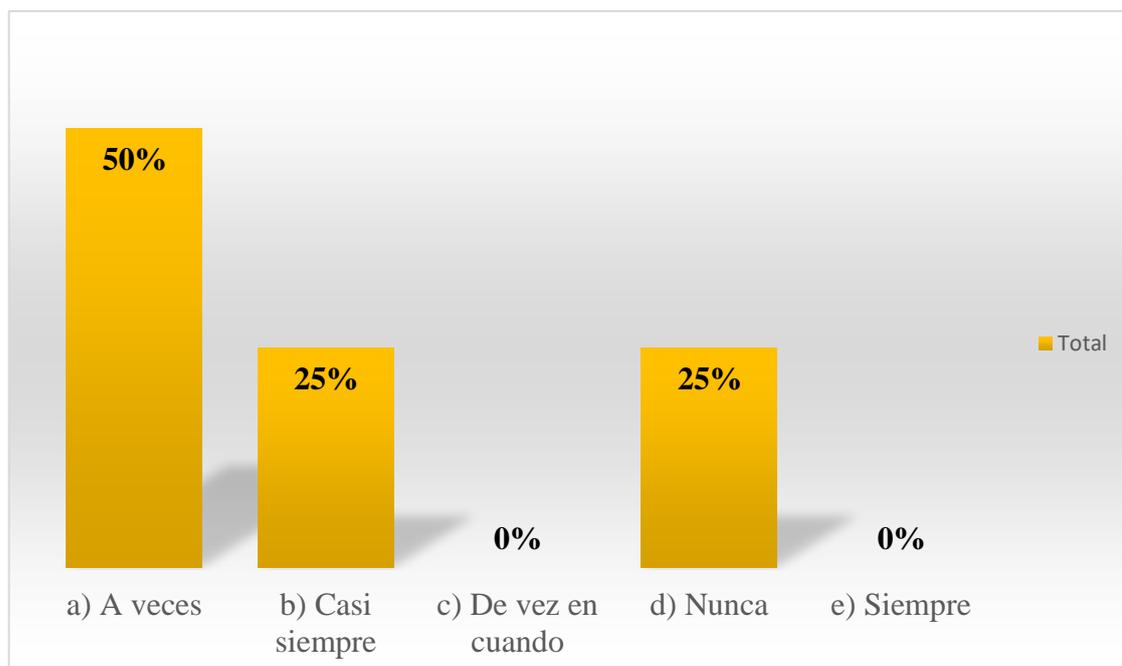
Análisis: **Figura 24** El principal factor que tienen en cuenta al analizar la competencia son los socios 50%, empleados 25%; y, variedad de producto 25%, lo que indica que pueden estar experimentando dificultades en sus relaciones existentes y están buscando formas para mejorarlas.

Tabla 21 ¿Considera que la competencia le genera presión para alcanzar sus objetivos laborales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Nunca	1	25,00%
b) De vez en cuando	0	0,00%
c) A veces	2	50,00%
d) Casi siempre	1	25,00%
e) Siempre	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 25 Presión por la competencia



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 21** generada en el programa Microsoft Excel.

Análisis: Figura 25 La competencia ejerce presión e influye en el logro de los objetivos. El 75% (Σ a, b) evidencia efecto positivo; y, el 25% como neutral, lo cual indica que la presencia de los competidores es un estímulo.

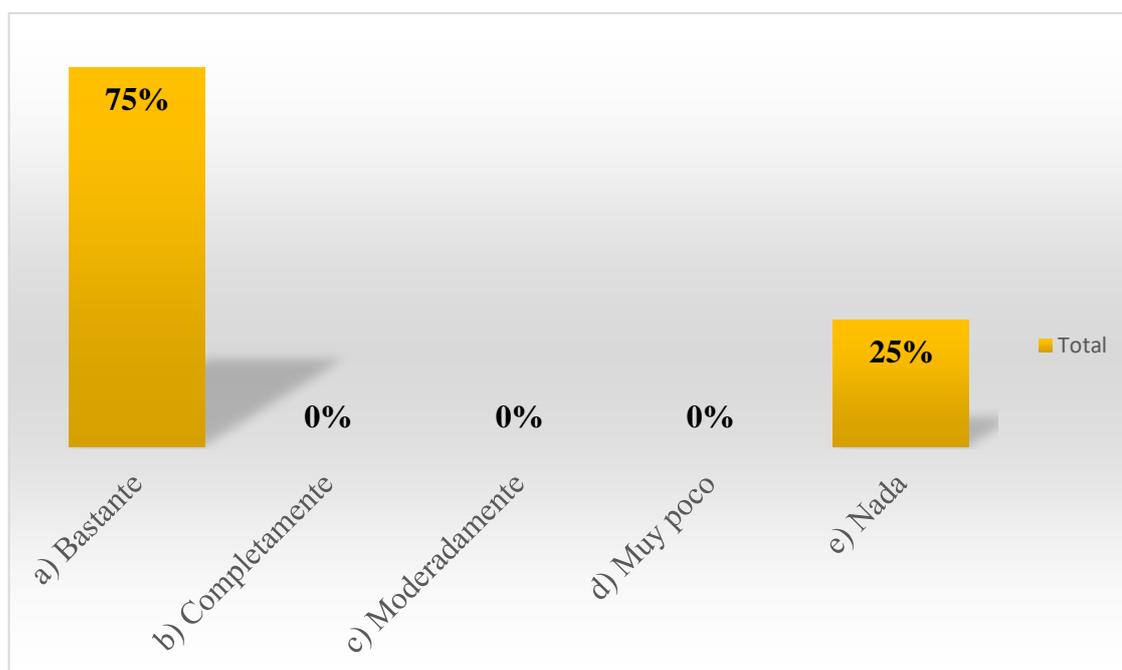
Análisis: Figura 26 La competencia incrementa presión e influye en el logro de los objetivos. El 75% evidencia bastante presión; y, el 25% nada, lo cual indica que no perciben la presión como un impulso para mejorar el rendimiento.

Tabla 22 En base a su respuesta anterior ¿en qué medida la competencia incrementa la presión que siente para alcanzar sus objetivos laborales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Nada	1	25,00%
b) Muy poco	0	0,00%
c) Moderadamente	0	0,00%
d) Bastante	3	75,00%
e) Completamente	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 26 Grado de presión competitiva



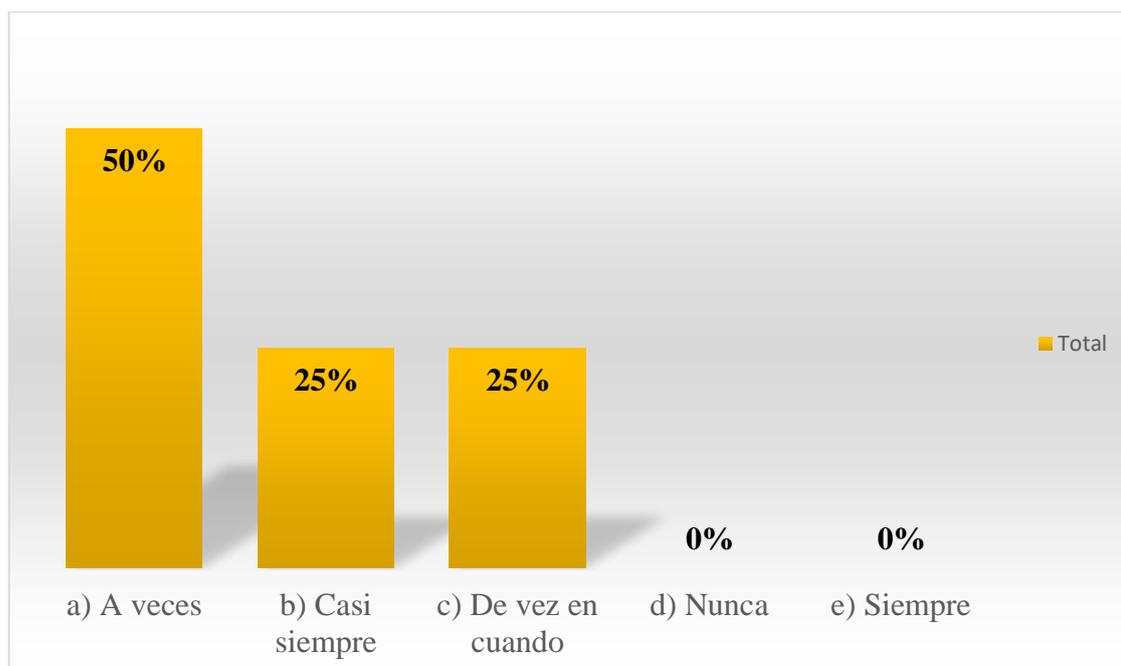
Nota. Representación gráfica de la **Tabla 22** generada en el programa Microsoft Excel.

Tabla 23 ¿Considera que la competencia le exige trabajar con mayor rapidez y esfuerzo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Nunca	0	0,00%
b) De vez en cuando	1	25,00%
c) A veces	2	50,00%
d) Casi siempre	1	25,00%
e) Siempre	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 27 Exigencia de rapidez y esfuerzo por la competencia



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 23** generada en el programa Microsoft Excel.

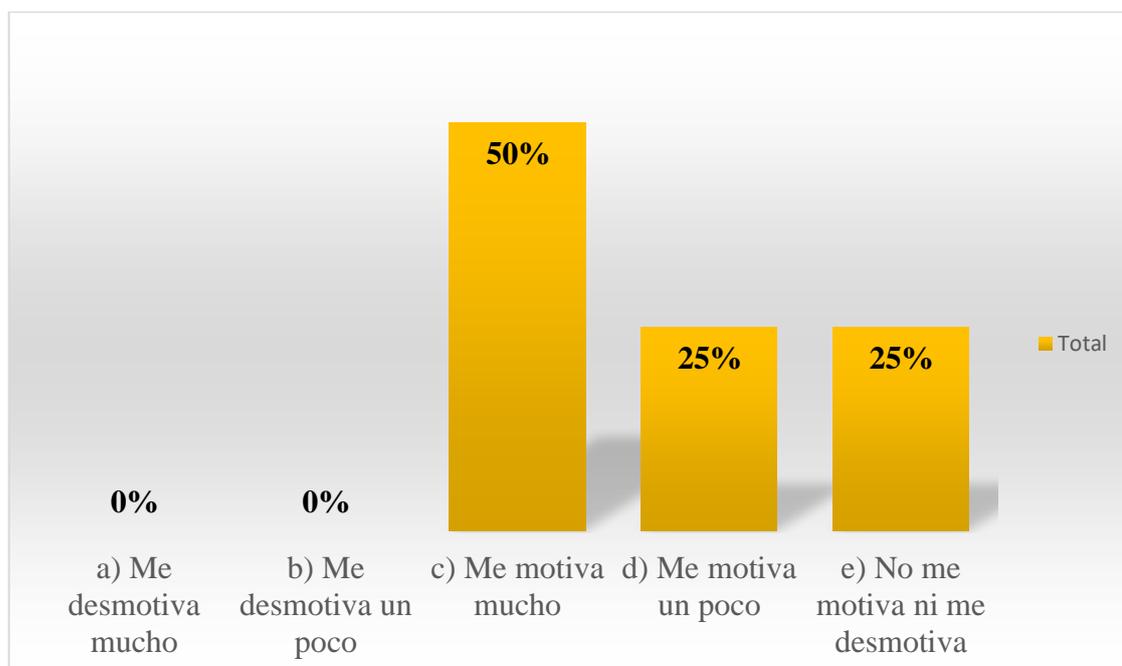
Análisis: Figura 27 La competencia exige e influye en el rendimiento de los empleados. El 75% ($\sum a, c$) evidencia un efecto positivo; y; el 25% como negativo, lo cual presenta una oportunidad para optimizar los procesos de trabajo.

Tabla 24 ¿La competencia lo motiva a mejorar su rendimiento laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Me desmotiva mucho	0	0,00%
b) Me desmotiva un poco	0	0,00%
c) No me motiva ni me desmotiva	1	25,00%
d) Me motiva un poco	1	25,00%
e) Me motiva mucho	2	50,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 28 Motivación inducida por la competencia



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 24** generada en el programa Microsoft Excel.

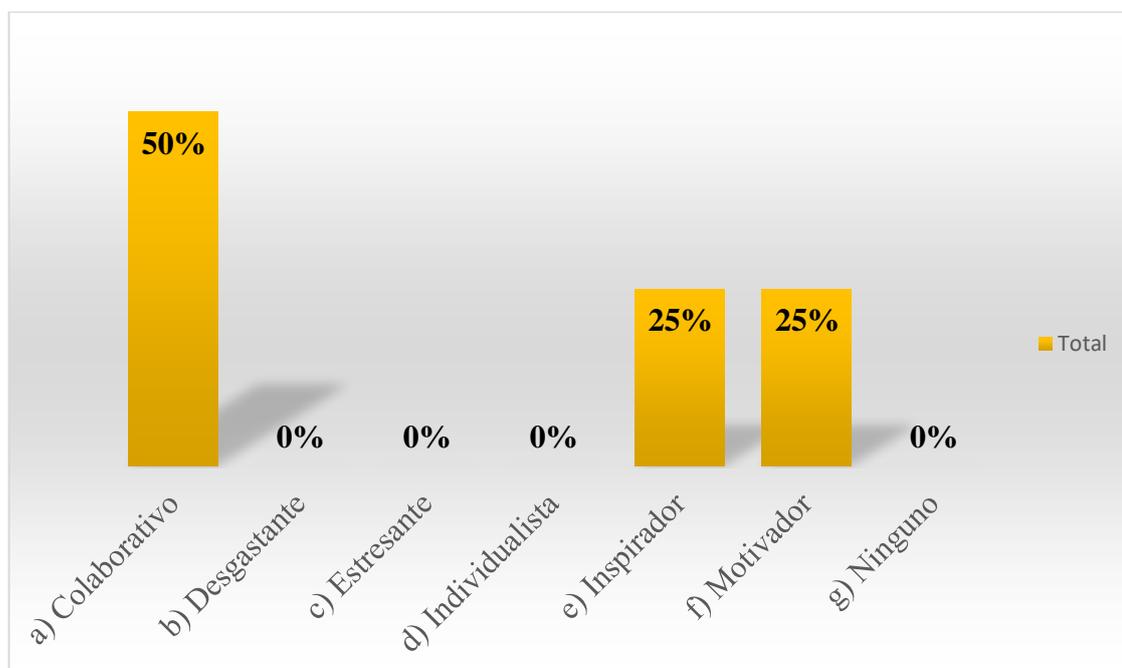
Análisis: Figura 28 La competencia motiva e influye en el rendimiento de los empleados. El 75% (Σ c, d) evidencia efecto positivo; y, el 25% como neutral, lo cual presenta una oportunidad para personalizar las estrategias de motivación.

Tabla 25 ¿Cómo considera que la competencia le hace percibir el trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Motivador	1	25,00%
b) Estresante	0	0,00%
c) Inspirador	1	25,00%
d) Desgastante	0	0,00%
e) Colaborativo	2	50,00%
f) Individualista	0	0,00%
g) Ninguno	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 29 Percepción del trabajo bajo presión competitiva



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 25** generada en el programa Microsoft Excel.

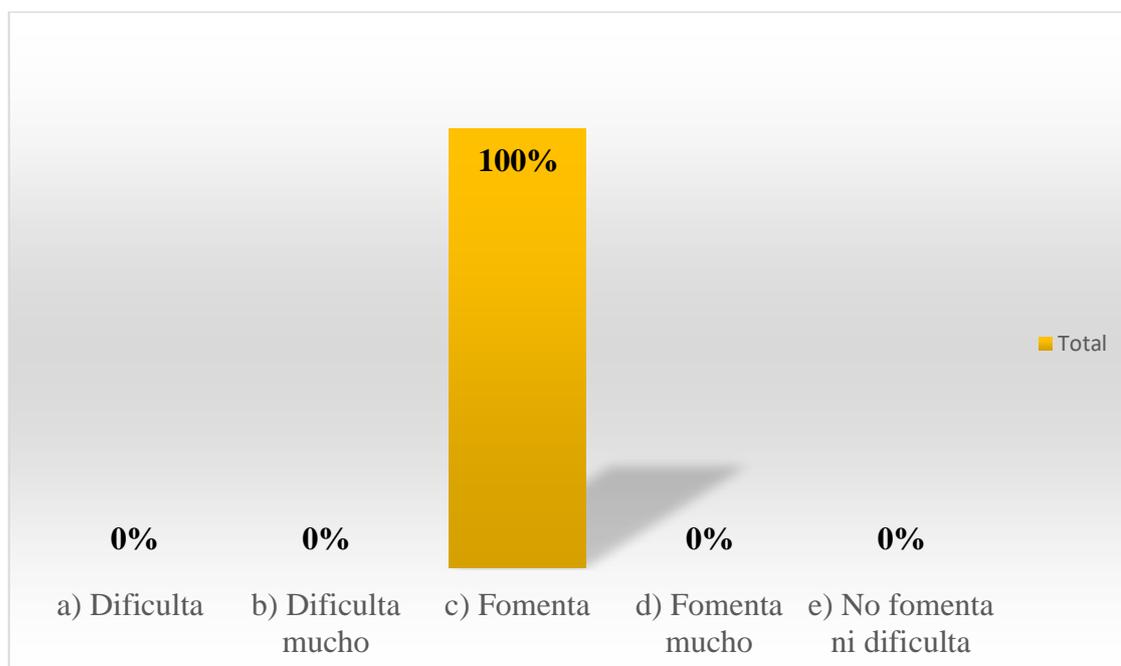
Análisis: Figura 29 La presión competitiva influye en el rendimiento de los empleados. El 100% (\sum a, e, f) evidencia una percepción positiva, indicando que fomenta la productividad.

Tabla 26 ¿La presión competitiva fomenta o dificulta la colaboración entre los distintos departamentos de la organización?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Dificulta mucho	0	0,00%
b) Dificulta	0	0,00%
c) No fomenta ni dificulta	0	0,00%
d) Fomenta	4	100,00%
e) Fomenta mucho	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 30 Colaboración interdepartamental



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 26** generada en el programa Microsoft Excel.

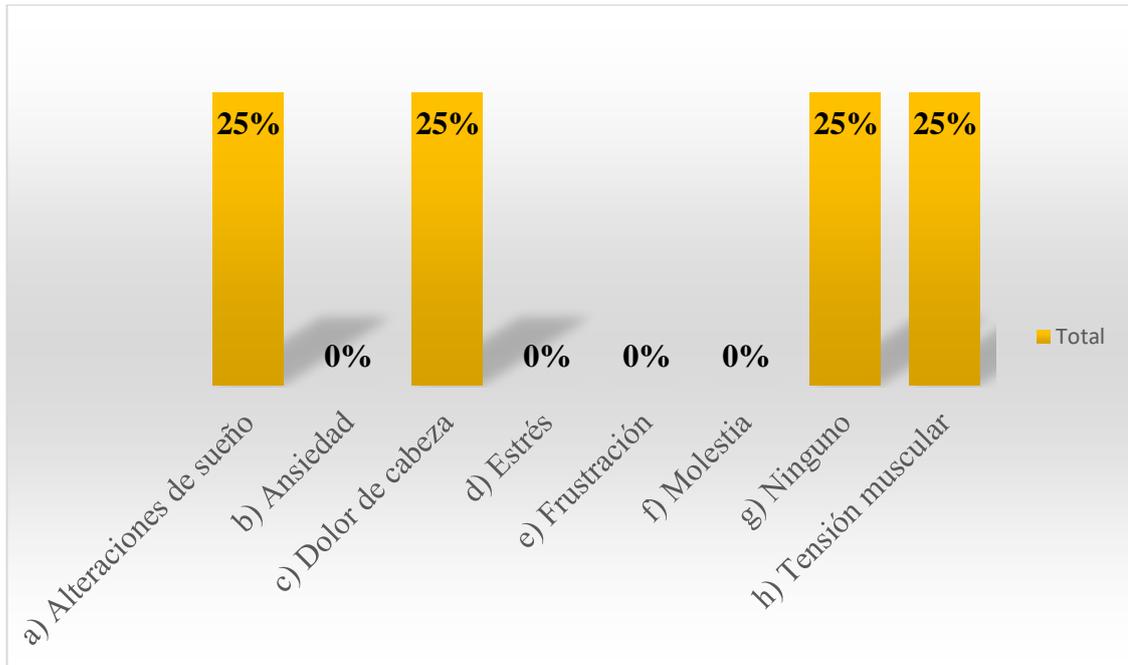
Análisis: Figura 30 La presión fomenta en la colaboración interdepartamental. El 100% evidencia un efecto positivo, indicando que la competencia actúa como un estimulador para fortalecer el trabajo en equipo.

Tabla 27 ¿Ha notado emociones o síntomas físicos relacionados con la presión competitiva en su trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Estrés	0	0,00%
b) Molestia	0	0,00%
c) Frustración	0	0,00%
d) Ansiedad	0	0,00%
e) Dolor de cabeza	1	25,00%
f) Tensión muscular	1	25,00%
g) Alteraciones de sueño	1	25,00%
h) Ninguno	1	25,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 31 Impacto emocional y físico de la presión competitiva



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 27** generada en el programa Microsoft Excel.

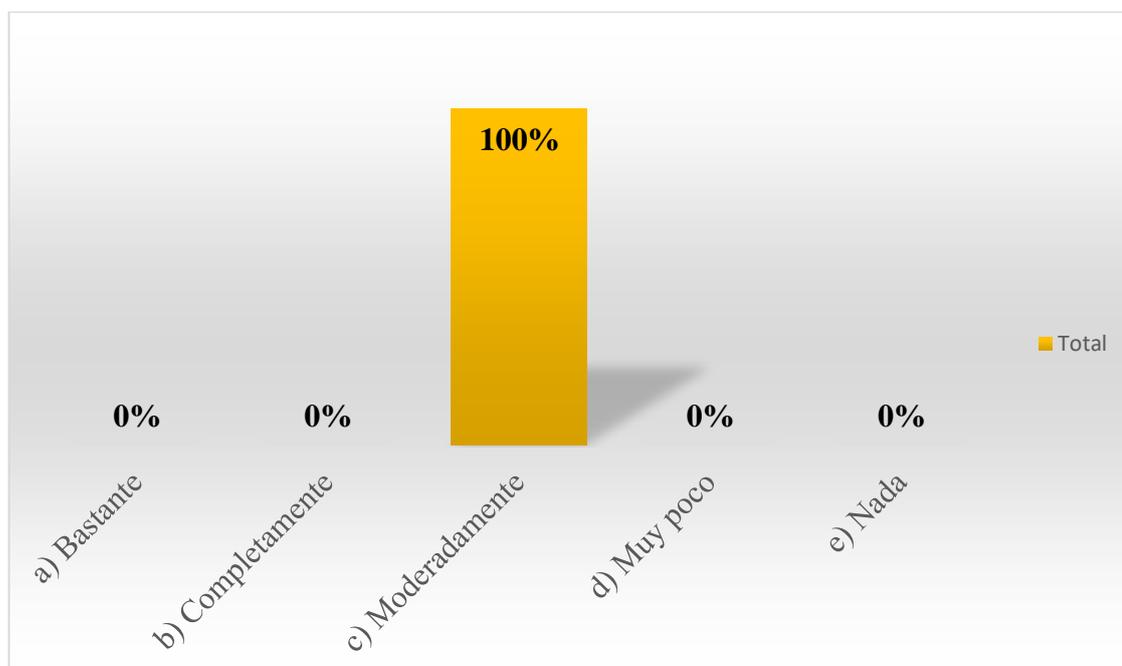
Análisis: Figura 31 La presión competitiva afecta en el rendimiento de los empleados. El 75% (Σ a, c, h) evidencia malestares físicos; y el 25% ninguno, esto resalta la oportunidad de implementar estrategias de mejora.

Tabla 28 ¿Cuánto considera que la competencia afecta el tiempo de respuesta en la toma de decisiones dentro de su organización?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Nada	0	0,00%
b) Muy poco	0	0,00%
c) Moderadamente	4	100,00%
d) Bastante	0	0,00%
e) Completamente	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 32 Impacto de la competencia en la toma de decisiones



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 28** generada en el programa Microsoft Excel.

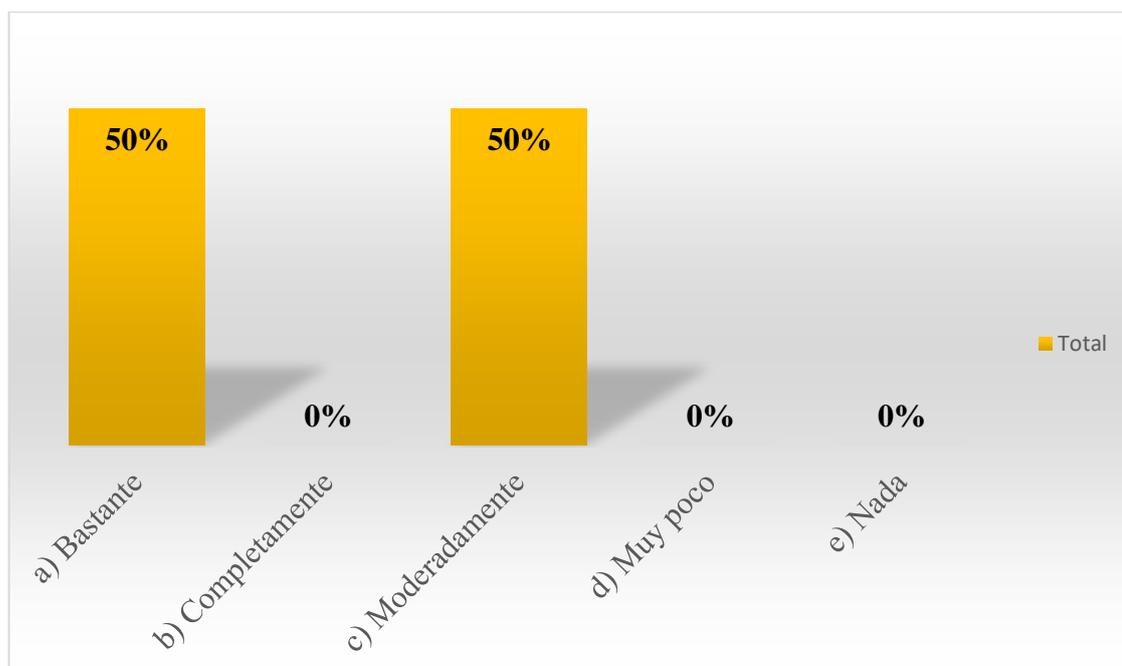
Análisis: Figura 32 La competencia afecta en la toma de decisiones. El 100% muestra un efecto negativo moderado, lo cual presenta oportunidad para gestionar su impacto de manera efectiva.

Tabla 29 ¿Cuánto considera que la competencia influye en las decisiones que toma su equipo o departamento?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Nada	0	0,00%
b) Muy poco	0	0,00%
c) Moderadamente	2	50,00%
d) Bastante	2	50,00%
e) Completamente	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 33 Influencia competitiva en decisiones del equipo



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 29** generada en el programa Microsoft Excel.

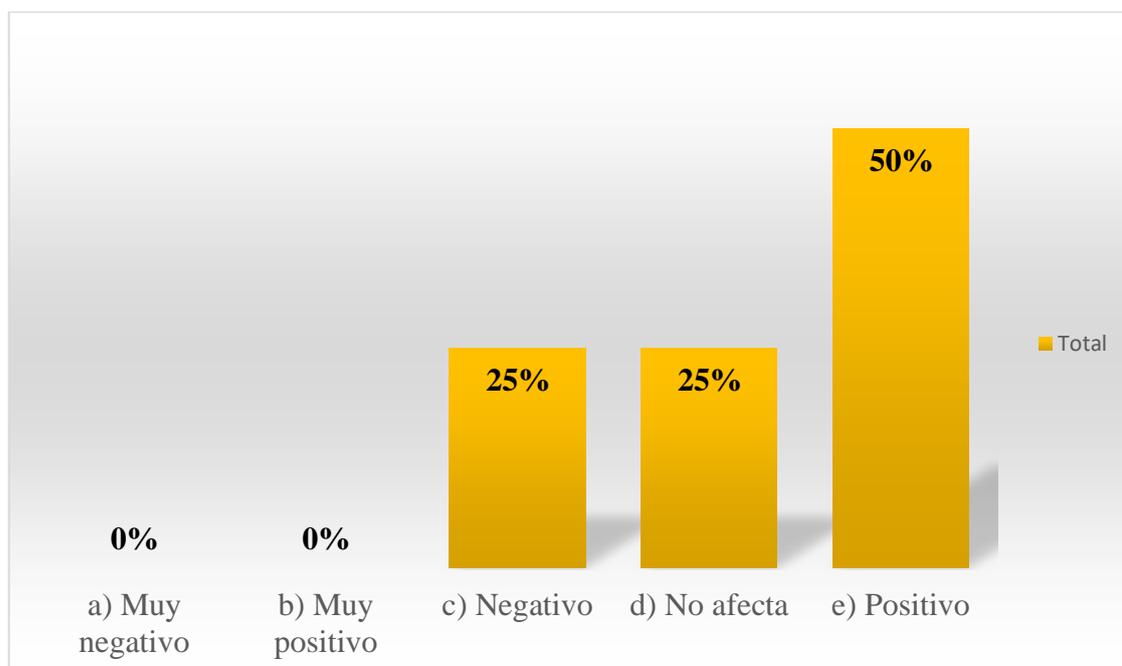
Análisis: Figura 33 La competencia influye en las decisiones del equipo. El 100% (Σ a, c) muestran un efecto significativo, lo indica potenciar el desempeño y minimizar posibles desafíos.

Tabla 30 ¿Cómo considera que la presión de la competencia afecta el bienestar general de los empleados?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) No afecta	1	25,00%
b) Muy negativo	0	0,00%
c) Negativo	1	25,00%
d) Positivo	2	50,00%
e) Muy positivo	0	0,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 34 Impacto de la presión competitiva en el bienestar laboral



Nota. Representación gráfica de la **Tabla 30** generada en el programa Microsoft Excel.

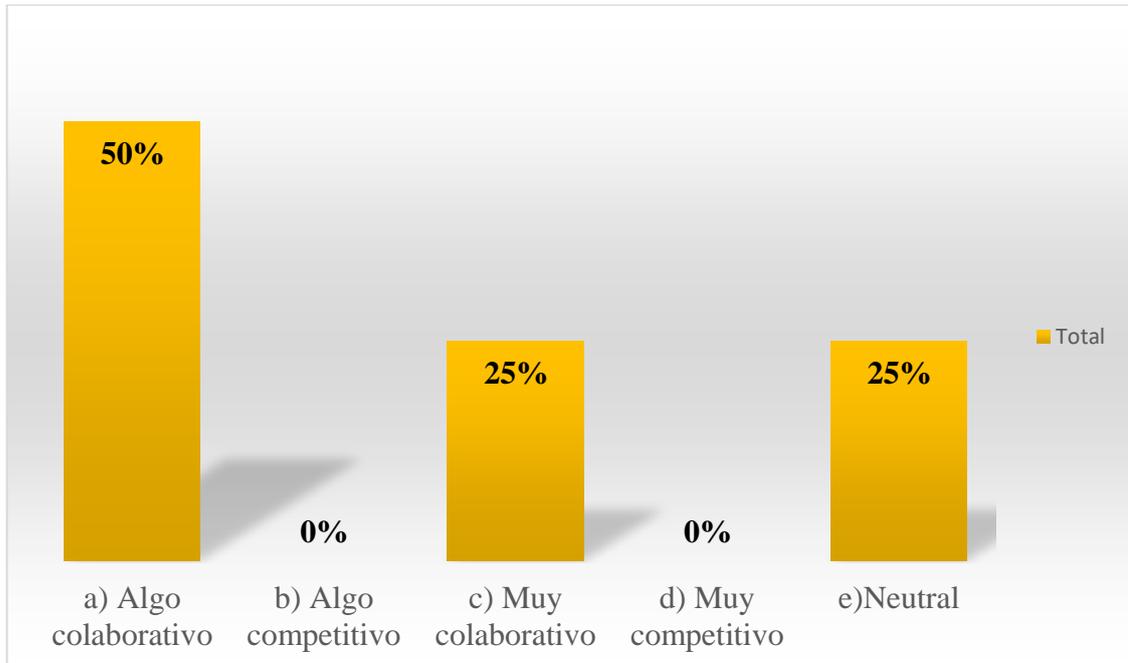
Análisis: Figura 34 La competencia afecta en el bienestar de los empleados. El 75% (Σ d, e) evidencia un efecto positivo; y, el 25% como negativo, lo que indica, la importancia de gestionar de manera adecuada la competencia.

Tabla 31 ¿Qué tipo de ambiente considera que la competencia fomenta dentro de la organización?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a) Muy competitivo	0	0,00%
b) Algo competitivo	0	0,00%
c) Neutral	1	25,00%
d) Algo colaborativo	2	50,00%
e) Muy colaborativo	1	25,00%
Total	4	100,00%

Nota. Tabulación de los datos de la encuesta aplicada en Google Forms.

Figura 35 Clima laboral influido por la competencia

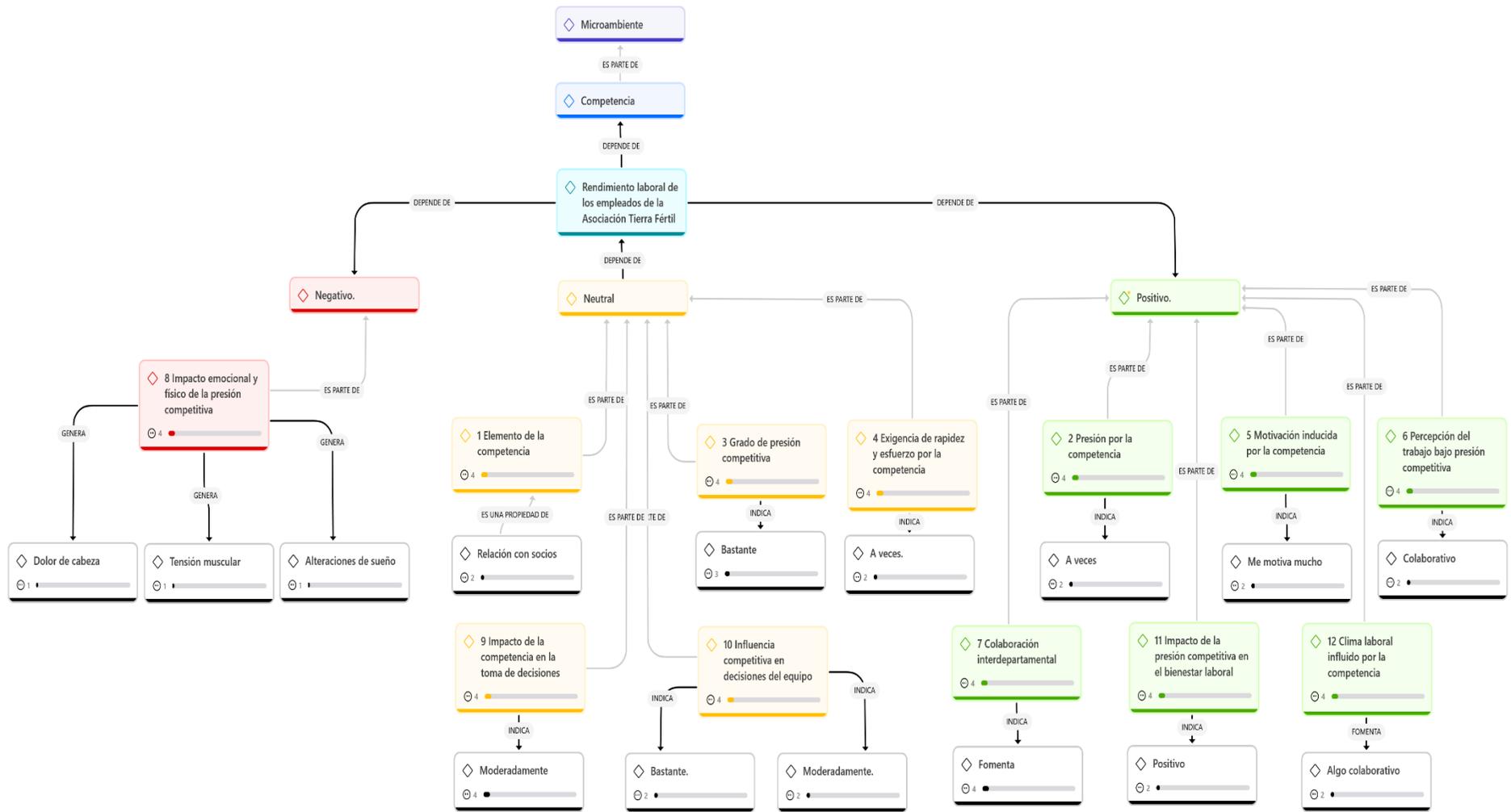


Nota. Representación gráfica de la **Tabla 31** generada en el programa Microsoft Excel.

Análisis: Figura 35 La competencia influye en el ambiente de la organización. El 100% (Σ a, c, e) presenta un ambiente colaborativo, lo que demuestra, la competencia como medio para mejorar el trabajo en equipo.

Análisis: Figura 36 Presenta la interrelación positiva, neutral y negativa existente entre el factor competencia y la variable empleados del rendimiento. Evidencia un efecto positivo en la presión; motivación, percepción del trabajo, colaboración interdepartamental, impacto en el bienestar laboral, y clima laboral influido por la competencia. Como neutral, el elemento a considerar, grado de presión, exigencia de rapidez y esfuerzo, impacto e influencia de la competencia en decisiones del equipo. Como negativo implica el impacto emocional y físico de la presión competitiva, lo cual presenta una oportunidad de mejora.

Figura 36 Red semántica Competencia



Nota. Desarrollada con Atlas.ti. Representa la interrelación entre el factor competencia y la variable empleados del rendimiento.

4.2 Contrastación teórica de resultados

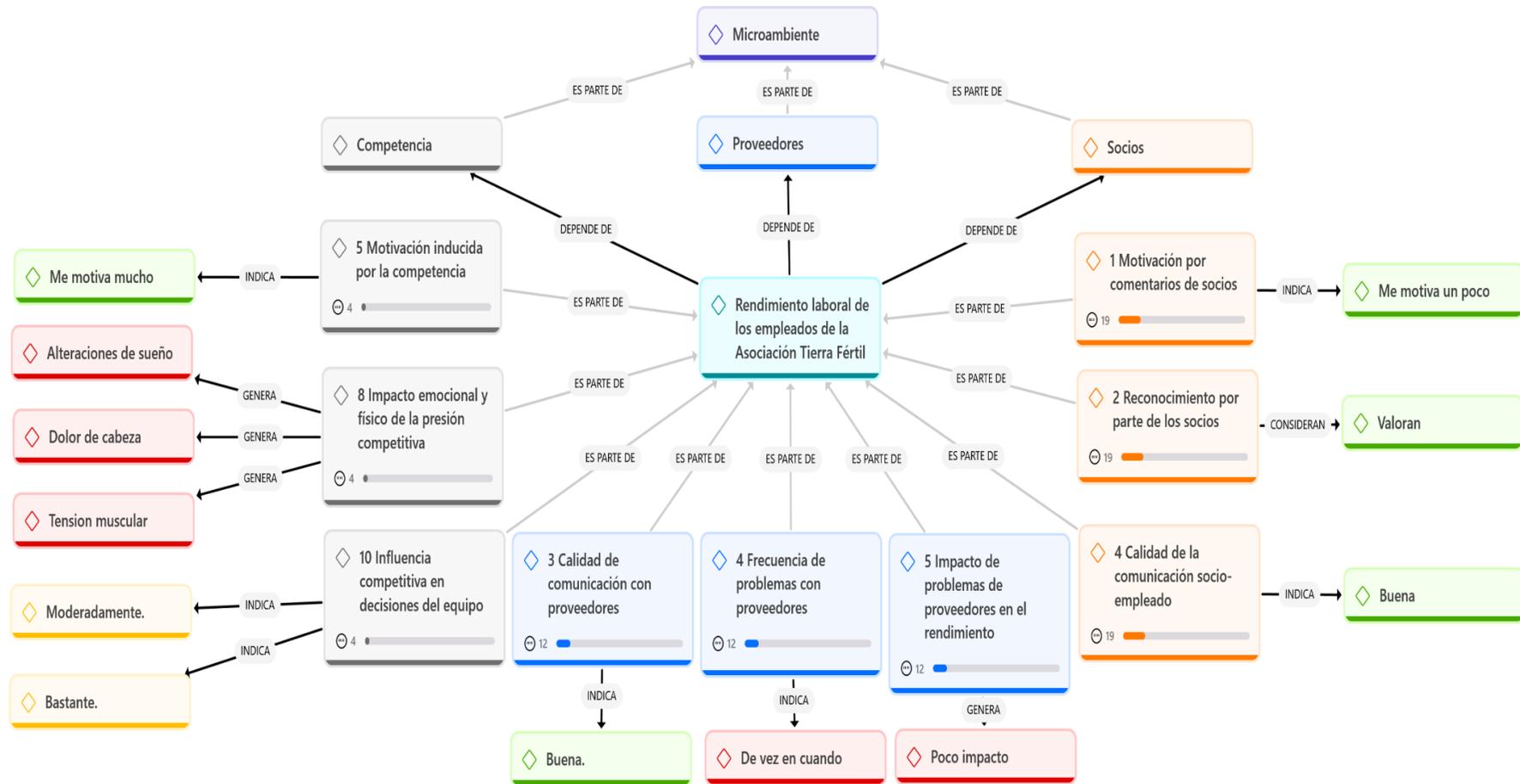
Se identificaron factores del microambiente organizacional que inciden en el rendimiento laboral de los empleados de la Asociación Tierra Fértil, los cuales son considerados como fundamentales para su funcionamiento; es así, que Munizu (2010) afirma que los factores del microambiente inciden en el rendimiento laboral de los empleados

Mantener una buena comunicación es fundamental ya que los empleados perciben la valoración de su trabajo y esfuerzo mediante los comentarios y sugerencias. Esto no solo genera motivación y compromiso de parte los empleados hacia la organización, sino también reduce malentendidos; estos resultados coinciden con Manjarrez et al. (2020) que manifiestan que la valoración es un aspecto fundamental en la vida de las personas, ya que se considera dentro de las necesidades secundarias de la pirámide de Maslow.

La presencia de estos factores puede generar síntomas negativos debido a la sobrecarga de actividades en los empleados lo que afecta el rendimiento laboral. Lo que concuerda con el estudio de Aguilera et al. (2019) que demuestra que el trabajo excesivo genera síntomas negativos, lo hace que el rendimiento de los empleados disminuya.

Análisis: **Figura 37** Presenta la interrelación positiva, neutral y negativa existente entre los factores del microambiente y la variable empleados del rendimiento laboral. Evidencia un efecto positivo en la motivación inducida por la competencia, calidad de comunicación con proveedores, motivación por comentarios, reconocimiento y calidad de comunicación con los socios. Como neutral, la influencia de la competencia en decisiones del equipo. Como negativo implica el impacto emocional y físico de la presión competitiva, y frecuencia el impacto de problemas con los proveedores, lo cual presenta una oportunidad de mejora.

Figura 37 Red semántica interrelación más relevantes



Nota. Desarrollada con Atlas.ti. Representa la interrelación más relevante entre los factores competencia, proveedores, socios y la variable empleados del rendimiento.

4.3 Propuesta integradora

En base al estudio realizado, se presenta la propuesta integradora la cual corresponde a un programa de integración denominado Divirtiéndonos y capacitándonos (DC)

Objetivo: Fortalecer las relaciones laborales y habilidades interpersonales de los empleados de la Asociación Tierra Fértil mediante capacitaciones que se brindan en la convivencia.

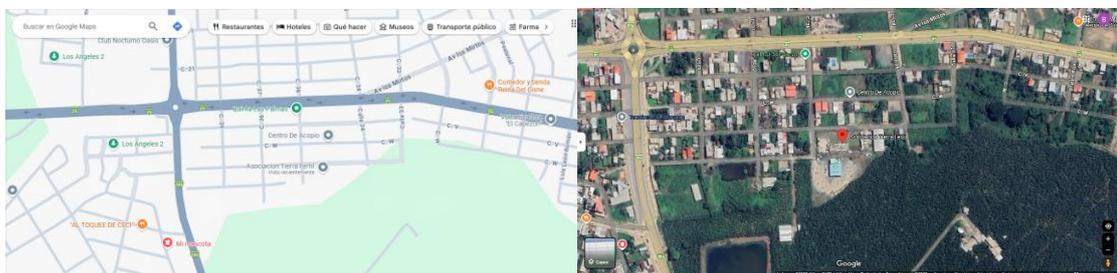
4.4 Valoración de la factibilidad

4.4.1 Dimensión Técnica

4.4.1.1 Localización del proyecto

La Asociación Tierra Fértil está situada en la provincia de El Oro, específicamente en la ciudad de Pasaje, en Av. Serrano/n a tres cuadras de la quinta “Las Palmas”.

Figura 38 Localización de la Asociación en Google Maps.



4.4.1.2 Formalización de la Asociación

La Asociación “Tierra Fértil” con registro único de contribuyentes RUC: 0791755492001 emitido por el servicio de rentas internas (SRI) es cumplidora de sus responsabilidades con los organismos de control.

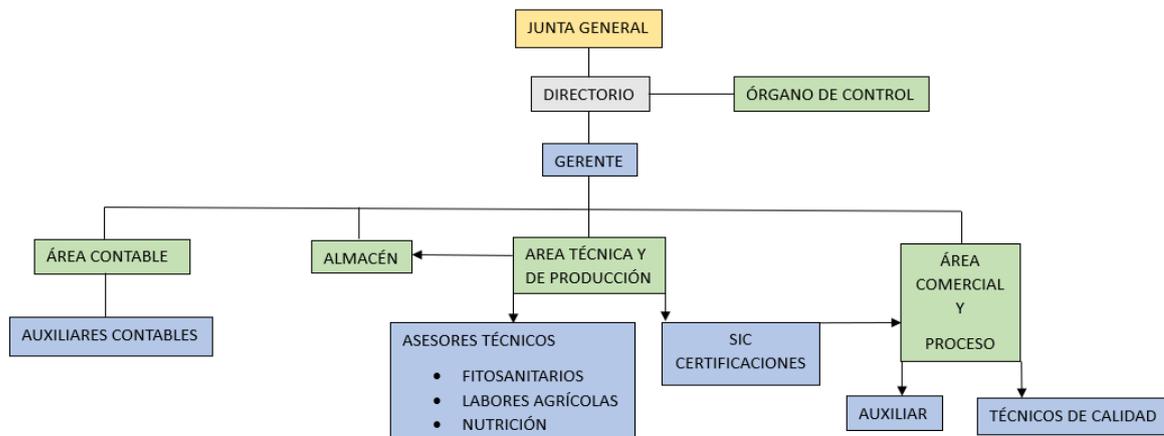
Tabla 32 Programa de integración (DC)

Duración (4 Horas cada programa)						
Lugar	Actividades	Instrucciones	Responsables	Recursos	Costo	Producto esperado
Salón de eventos, áreas al aire libre, resorts, patio de la asociación, etc.	1. Discurso.	Bienvenida y explicación de la estructura del programa.	Presidente	Parlante, micrófono y proyector.	\$120,00	Comprensión del cronograma.
	2. Dinámica “Rompe Hielo”.	Juego de integración para promover confianza y compañerismo.	Capacitador	Hojas reutilizadas, lapiceros y botellas con agua	\$52,00	Fortalecimiento de relaciones interpersonales.
	3. Taller de comunicación asertiva.	Ejercicio práctico sobre la comunicación asertiva.	Capacitador	No requiere.	\$50,00	Desarrollo de habilidades para una comunicación eficiente.
	Control de emociones y sentimientos.	Presentación de una escena difícil y explicación de como controlarla	Capacitador	Diapositivas.	\$0,00	Manejo de emociones y sentimientos.
	Circuito de desafíos y solución de problemas.	Trabajo en equipo para solucionar problemas.	Capacitador	Regalos sorpresa.	\$10,00	Fortalecimiento de trabajo en equipo.
	4. Clausura.	Agradecimiento a los asistentes y organizadores.	Administrador	Certificado de participación.	\$30,00	Cierre exitoso.
5. Evaluación.	Encuesta de satisfacción	Administrador	Encuesta mediante Google Forms.	\$0,00	Identificación de áreas de mejora.	
6. Compartir bailable	Almuerzo y baile	Presidente y Administrador	Comida	\$150,00		
Total					\$412,00	

4.4.1.3 Estructura organizacional

Figura 39 Organigrama de la Asociación Tierra Fértil

	ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES AGROPECUARIOS	CÓDIGO:	ART.
	TIERRA FÉRTIL	FECHA:	1 DE OCTUBRE DEL 2017
	“ORGANIGRAMA”	FLO ID:	28917
	DEPARTAMENTO TÉCNICO	AV. ALBERTO SERRANO/N – PASAJE- EL ORO - ECUADOR	



Nota. Documento facilitado por el departamento Técnico presenta la organización interna de la Asociación.

4.4.2 Dimensión económica

Económicamente se ha demostrado que la propuesta es viable, conforme se observa en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** los valores serán costeados por los socios mayoritarios ya que las capacitaciones influirán de manera positiva en la mejora del rendimiento laboral, por lo que no repercute en los Estado Financieros.

4.4.3 Dimensión ambiental

Ambientalmente es factible, puesto que no genera ningún impacto. Por lo tanto, dado que no es un proyecto que implica construcciones, ni afección al ambiente, no se requiere ningún permiso medioambiental. Además, el programa de integración está planificado de manera que respeta y promueva la sostenibilidad ambiental, sin generar impactos negativos en el entorno.

4.4.4 Dimensión social

Las capacitaciones orientadas para fortalecer las relaciones laborales y mejorar las habilidades interpersonales generarán un ambiente laboral positivo. Dando como resultado un mejor rendimiento laboral que beneficiará a la asociación, a la calidad de vida personal y conlleva la mejora de su entorno tanto familiar como social.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se concluye que el proyecto evidencia, que:

- El aprovechamiento de la revisión sistemática de la literatura permitió la identificación de los factores del microambiente organizacional que inciden en el rendimiento laboral de los empleados.
- La generación de la propuesta se realizó en base a la determinación del grado de incidencia de los factores en el rendimiento laboral.
- La mejora del rendimiento laboral será posible con la aplicación de la propuesta generada en base a los resultados obtenidos.

Se determinó la incidencia de los factores del microambiente en el rendimiento laboral en la Asociación mediante una investigación que permitió su evaluación cuali-cuantitativa.

5.2 Recomendaciones

Se considera pertinente recomendar:

- La ejecución, seguimiento y evaluación del programa de integración (DC) **Tabla 32**, fomentando la sinergia entre los factores del microambiente organizacional y habilidades interpersonales que redundan en la mejora del rendimiento de los empleados; además, que se ejecute de manera periódica cada tres meses o por lo menos 2 veces al año.
- Que se incentive a los empleados a través de reconocimientos que eleven su productividad y compromiso, lo cual podría mejorar su rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Herrero de Miñón, M., y Pendás, B. (2020). *Enciclopedia de las Ciencias Morales y Políticas para el siglo XXI*. REAL ACADEMIA DE CIENCIAS MORALES Y POLÍTICAS BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. https://racmyp.es/wp-content/uploads/2023/06/2020-0592_enciclopedia_ciencias_morales_acc_ee_final.pdf
- León Ajila, J. P., Espinosa Aguilar, M. A., Carvajal Romero, H. R., y Quezada Campoverde, J. (2023). Análisis de la producción y comercialización de banano en la provincia de El Oro en el periodo 2018-2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 7494-7507. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4981
- Abad Merchán, A. (2022). La relación entre la administración y la sociedad plantea un reto epistemológico. *Estudios de la Gestión*(11), 7-13. <https://www.redalyc.org/pdf/7198/719877740008.pdf>
- Abarca-Achig, M. C., y Flores-Batallas, E. A. (2021). El Uso Adecuado de la Gestión del Talento. *Economía Y Negocios*, 12(1), 25–35. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i1.904>
- Acosta Iglesias, D., Sablón Cossío, N., Acevedo Suárez, J. A., y Gómez Acosta, M. I. (2021). Diagnóstico de la logística de las microempresas de la Amazonia ecuatoriana, adecuación matemática. *ECA Sinergia*, 12(1), 126-110. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2864
- Aguilera Vidal, H. N., Ramírez Chávez, E., y Torres Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-342.pdf>
- Álava Murillo, A., Reyes Bermeo, M., y Tapia Bolaño, R. (2021). Estudio socioeconómico de los productores de banano orgánico, Cantón Milagro, Ecuador. *Revista Tecnológica - Espol*, 33(3), 168-180. <https://doi.org/10.37815/rte.v33n3.869>
- Aristizabal-Almanza, J. L., Ramos-Monobe, A., y Chirino-Barceló, V. (2018). Active Learning to Develop Motor Skills and Teamwork. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 1-26. <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Arnao Vásquez, M., y Santisteban Benites, P. (2013). Competencia comunicativa y mapas conceptuales. Validación de una escala de likert. *UCV-HACER*, 2(1), 83-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521752180011>

- Barquero Cabrero, J. (2007). *Marketing de clientes: ¿Quién se ha llevado a mi cliente?* Madrid: McGraw-Hill España.
<https://elibro.net/es/ereader/utmachala/50114?page=16>
- Bonet Collazo, O., Mazot Rangel, A., Casanova González, M., y Cruz Pérez, N. (2023). Proyecto de investigación y tesis. Guía para su elaboración. *Medisur*, 21(1), 14.
<https://research.ebsco.com/c/yln4lv/viewer/pdf/ysftgcattb>
- Cabezas-Ramos, C. B., y Brito-Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Canossa-Montes de Oca, H. A., y Peraza-Villarreal, N. S. (2024). Gestión del Talento Humano en la Era de la Inteligencia Artificial: Retos y Oportunidades en el Entorno Laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 302-319.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170>
- Cedeño Palma, G. G., Cedeño Erazo, C. K., y Villamarín Sánchez, S. G. (2020). Factores externos inmersos en el desarrollo financiero de los comerciantes de Portoviejo, Ecuador. *ECA Sinergia*, 11(1), 19-26.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i1.1564
- Charpentier Alcívar, A., Feitó Cespón, M., y Contreras Velázquez, L. M. (2021). Análisis teórico de los componentes de la competitividad de las PYMES. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 4(3), 174-184.
<https://doi.org/10.62452/e3qfys59>
- Chavarro Cadena, J. E. (2024). *Entidades sin Ánimo de Lucro ESAL*. NUEVA LEGISLACION SAS. <https://0310w07n0-y-https-elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/lc/utmachala/titulos/271164>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGRAW-HILL.
<https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Cueva, G. (2019). La sociedad civil en el Ecuador como agente del desarrollo: aportes y desafíos actuales. *Estudios De La Gestión: Revista Internacional De Administración*, 2019(4), 35–56. <https://doi.org/10.32719/25506641.2018.4.2>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M., Hernández Cárdenas, M., y Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral:

- un caso de estudio. *Revista Academia y Negocios*, 9(2), 169-182.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560875871009>
- Espinoza Freire, E. E. (2020). El objetivo en la investigación. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 206-215.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778106027>
- Espinoza Freire, E. E. (2022). *El problema, el objetivo, la hipótesis y las variables de la investigación*. Exced.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/portal/article/view/320/608>
- Espinoza Saldívar, A. K., y Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Fayol, H. (1987). Administración industrial y general. En H. Fayol , y F. W. Taylor, *Administración industrial y general: principios de la administración científica* (págs. 7-46). El Ateneo. https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Frías Pérez, E. A. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración, Enfoques*, 5(18), 103-121.
<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i18.111>
- Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación*. RED TERCER MILENIO.
https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- González García, W., y Vilchez Pirela, R. (2024). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento Y Gestión*(51), 54–74. <https://doi.org/10.14482/pege.51.211.365>
- González-Capote, D., Soler-González, R. H., Alban-Vallejo, V., y Zambrano-Rivas, C. M. (2023). Experiencias del programa de viviendas Hogar de Cristo en sectores. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(52), 57-66.
<https://doi.org/10.62452/qv1mwd45>
- Gortaire-Morejón., B., Matute, A., Romero, V., y Tinajero, J. (2022). La situación del tercer sector en Ecuador: supervivencia de las ONG en un entorno adverso. *Íconos - Revista De Ciencias Sociales*(72), 205–228.
<https://doi.org/10.17141/iconos.72.2022.5094>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. McGRAW-HILL.
https://campusvirtual.icap.ac.cr/pluginfile.php/236322/mod_resource/content/1/Metodologi%CC%81a%20de%20la%20Investigacio%CC%81n.pdf
- Larico Mamani, E., Machaca Huancollo, D. F., Condori Cari, L. W., y Apaza Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 356-372.
<https://doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Leyva Haza, J., y Guerra Véliz, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12(3), 241-260. <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>
- Lifeder. (23 de Octubre de 2020). *Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas*. <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>
- Lifeder. (27 de Agosto de 2020). *Investigación explicativa: características, técnicas, ejemplos*. <https://www.lifeder.com/investigacion-explicativa/>
- López Mas, J. (2008). INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL ESTATUS EPISTEMOLÓGICO DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS EN MARIO BUNGE. *Gestión En El Tercer Milenio*, 11(22), 11-17.
<https://beta.acuedi.org/storage/books/pdf/474.pdf>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., y Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Manjarrez Fuentes, N., Muñoz Heredia, C., Guerra Herrera, K., y Egas Loor, M. (2023). Costos de producción y comercialización en la industria bananera en la zona norte, cantón Quevedo-Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 736–749.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.292>

- Mayer Lux, L. (2014). El ánimo de lucro en los delitos contra intereses patrimoniales. *Revista de Derecho (Valparaiso)*, XLII, 285-319.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173631450009>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., y Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287–312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Moreno Ponce, M. R., Santistevan Villacreses, K. L., Saltos Buri, V., y Parrales Reyes, J. E. (2024). Estrategias de fortalecimiento para el desarrollo local de los sectores económicos, social y productivos de asociaciones pertenecientes a la parroquia La América, cantón Jipijapa. *RECIAMUC*, 8(1), 489-500.
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.\(1\).ene.2024.489-500](https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.(1).ene.2024.489-500)
- Munizu, M. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 33–41.
<https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17987>
- Ogbari, M. E. (2024). Exploring the Effect of Organizational Environments on Organizational Performance During Covid-19 Pandemic. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 15(1), 96-109.
<https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800507.20241501>
- Parra-Acosta, J. F., Duque-Oliva, E. J., y Rodríguez-Romero, C. A. (2022). Born global: la cuarta perspectiva de la internacionalización. *Innovar*, 32(83), 139-152.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v32n83.99920>
- Piñuela-Espín, J., y Quito-Godoy, C. (2020). Los desafíos de la gestión por procesos en la era digital. *Estudios De La Gestión: Revista Internacional De Administración*(8), 127–144. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.1>
- Prospel-Santacruz, E. L., Romero-Morocho, L. R., y Jaya-Pineda, I. I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Sánchez Arteaga, A., Medina Marsiglia, O., y Cassab Martínez, P. (2023). Nivel de amenaza de los factores del macro y microentorno en las pymes comerciales de la ciudad de Montería. *Environment y Technology*, 3(2), 92-114.
<https://doi.org/10.56205/ret.3-2.5>

- Silva-Giraldo, C. A., Dugarte-Mendoza, J. S., y Rueda-Mahecha, Y. M. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(89), 13–32.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Sonntag, S. (2003). *Psychological management of individual performance*. John Wiley y Sons.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IK8fzhtPpeAC&oi=fnd&pg=PA3&dq=Theory+of+work+performance&ots=uFLl_dJFiL&sig=kmmp4KD5bT0iKJqerCAIF7NMP6k#v=onepage&q&f=false
- Sumba Bustamante, R. Y., Toala Sanchez, A. J., y García Vélez, H. A. (2022). Canales de comercialización en las ventas de la asociación 11 de Octubre. *RECIMUNDO*, 6(1), 92-108.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1629/2083>
- Taípe Yáñez, J. F., y Pazmiño, J. F. (2015). Consideración de los factores o fuerzas externas e internas a tomar en cuenta para el análisis situacional de una empresa. *Revista Publicando*, 2(3), 163-183.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/48/pdf_29
- Torres Avila, V., Gallardo Cannavacciuolo, R. M., Martínez Hernández, H., y Leyva Zaragoza, L. (2021). Evaluación de la gestión de proveedores en la Universidad de Holguín. *Recus- Revista Electrónica Cooperación Universidad y Sociedad*, 6(1), 54-63. <https://doi.org/10.33936/recus.v6i1.2823>
- Vásquez-Eraza, E., Sanmartín-Vargas, K. Y., y Badillo-Chamorro, M. J. (2023). Cultura organizacional: Herramienta de fortalecimiento empresarial. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 3(4), 2-11.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8419711>
- Vera Campuzano, N., y Suárez Caiche, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>

ANEXOS

Anexo 1



Pasaje, 29 de abril de 2024

INGENIERA

NANCY TAPIA ESPINOZA

TUTORA DE TITULACIÓN

De mis consideraciones

Espero que se encuentre bien. Me dirijo a usted con respecto al proyecto que se está planeado llevar a cabo.

Nos condesciende confirmar que su propuesta para llevar a cabo el proyecto integrador titulado "Evaluación del microambiente organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral en la asociación Tierra Fertil" ha sido aprobada por nuestra organización.

Apreciamos el tiempo y esfuerzo que ha dedicado en la planificación de este proyecto. Creemos firmemente en el potencial de las estudiantes **BRITHANY SAQUICARAY** y **MARIA LAZO**; para beneficiar con este proyecto a nuestra organización y contribuir a nuestros objetivos estratégicos.

Nos comprometemos a brindarle todo el apoyo necesario para asegurar el éxito de este proyecto. Estamos disponibles para abordar cualquier pregunta o inquietud que pueda surgir durante el desarrollo del mismo.

Agradecemos nuevamente su dedicación y esperamos con interés trabajar juntos en este emocionante proyecto.

Atentamente,



Ing. Carlos Aguirre Carpio

Administrador

Asociación Tierra Fertil



Sembrar en Tierra Fertil... Es Sembrar para el Futuro

Dirección: Calle Prof. Italia Salazar Barros y 26ava. Sur. (Lotización Jesús El Buen Pastor)
Teléfono: (593) 7 2 918208 • web site: www.tierrafertil.org • e-mail: infotierrafertil@tierrafertil.org

Pasaje - El Oro - Ecuador

Anexo 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

Calidad, Pertinencia y Calidez

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADOS DE LA ASOCIACIÓN TIERRA FÉRTIL ORIENTADO AL RENDIMIENTO LABORAL.

Como parte de nuestro proyecto integrador de la carrera de Administración de Empresas, en la Universidad Técnica de Machala, te invitamos a participar en esta encuesta de carácter confidencial y anónima por lo que se requiere total honestidad al momento de responder. Para esta parte, se necesita que, por favor, señale los factores del microambiente (Clientes/Socios, Proveedores y Competencia) que usted considera que incide en su rendimiento laboral. Posteriormente lea cada una de las preguntas y señale la opción que usted considera que concuerda con su percepción en una escala (Likert) de 1 a 5.

Tus respuestas nos ayudaran a obtener datos valiosos para determinar el grado de incidencia que tiene el microambiente organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la Asociación Tierra Fértil. ¡Gracias por tu colaboración en nuestra investigación académica!

INFORMACIÓN GENERAL

Cargo del entrevistado: _____

INTERACCIÓN CON SOCIOS

Responder las siguientes preguntas únicamente si usted tiene interacción con los socios de la Asociación Tierra Fértil

1. ¿Cómo considera que los comentarios o sugerencias de los socios influyen en su motivación para mejorar su rendimiento laboral?

- Me desmotiva mucho
- Me desmotiva un poco
- No me motiva ni me desmotiva
- Me motiva un poco
- Me motiva mucho

2. ¿Considera que los socios valoran adecuadamente su trabajo y esfuerzo?

- No valoran en absoluto
- Valoran poco

- Ni valoran ni desvaloran
 - Valoran
 - Valoran mucho
- 3. ¿Con qué frecuencia adapta su trabajo para satisfacer las necesidades específicas de los socios?**
- Nunca
 - De vez en cuando
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
- 4. ¿Cómo calificaría la comunicación que mantienen los socios con los empleados de la Asociación Tierra Fértil?**
- Muy mala
 - Mala
 - Regular
 - Buena
 - Excelente
- 5. ¿Ha experimentado problemas con los socios que hayan afectado su rendimiento laboral?**
- Nunca
 - De vez en cuando
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
- 6. Si ha experimentado problemas con los socios ¿cómo calificaría el impacto en su rendimiento laboral?**
- Ningún impacto
 - Poco impacto
 - Impacto moderado
 - Gran impacto
 - Impacto total
- 7. Si ha experimentado problemas con los socios ¿qué tipo de emociones experimenta?**
- Frustración

- Enojo
- Tristeza
- Ansiedad
- Desconfianza
- Ninguno
- Otros

8. Si ha experimentado problemas con los socios ¿cómo calificaría el impacto de estos problemas en el nivel de emoción seleccionada anterior que experimenta en su trabajo?

- Ningún impacto
- Poco impacto
- Impacto moderado
- Gran impacto
- Impacto total

9. ¿Qué emociones experimenta con mayor frecuencia debido al encargo de actividades por parte de los socios?

- Estrés
- Molestia
- Ansiedad
- Presión
- Motivación
- Valoración
- Ninguno
- Otros:

10. ¿Qué tan satisfecho está con el comportamiento general de los socios de la Asociación Tierra Fértil?

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Neutral
- Satisfecho
- Muy satisfecho

INTERACCIÓN CON PROVEEDORES

Responder las siguientes preguntas únicamente si usted tiene interacción con los proveedores de la Asociación Tierra Fértil

11. ¿Cómo considera que los comentarios o sugerencias de los proveedores influyen en su motivación para mejorar su rendimiento laboral?

- Me desmotiva mucho
- Me desmotiva un poco
- No me motiva ni me desmotiva
- Me motiva un poco
- Me motiva mucho

12. ¿En alguna ocasión la calidad de los productos o servicios recibidos de los proveedores lo ha desmotivado en su trabajo?

- Nunca
- De vez en cuando
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13. ¿Cómo calificaría la comunicación que mantienen los proveedores con la Asociación Tierra Fértil?

- Muy mala
- Mala
- Regular
- Buena
- Excelente

14. ¿Ha experimentado problemas con los proveedores que hayan afectado su rendimiento laboral?

- Nunca
- De vez en cuando
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15. Si ha experimentado problemas con los proveedores ¿cómo calificaría el impacto en su rendimiento laboral?

- Ningún impacto
- Poco impacto

- Impacto moderado
- Gran impacto
- Impacto total

16. Si ha experimentado problemas con los proveedores que emociones experimenta

- Frustración
- Enojo
- Tristeza
- Ansiedad
- Desconfianza
- Ninguno
- Otros:

17. Si ha tenido problemas con los proveedores ¿cómo calificaría el impacto de estos problemas en el nivel de emoción seleccionada que experimenta en su trabajo?

- Ningún impacto
- Poco impacto
- Impacto moderado
- Gran impacto
- Impacto total

18. ¿Con que rapidez los proveedores responden cuando hay un inconveniente o error en los productos o servicios entregados?

- Muy lenta
- Lenta
- Moderada
- Rápida
- Muy rápida

19. ¿Qué tan satisfecho está con el comportamiento general de los proveedores que los abastecen?

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Neutral
- Satisfecho
- Muy satisfecho

COMPETENCIA

Responder las siguientes preguntas únicamente si usted considera que el comportamiento de la competencia incide en su rendimiento laboral

20. ¿Cuáles son los principales factores que tiene en cuenta al analizar la competencia?

- Relación con los proveedores
- Relación con socios
- Relación entre empleados
- Variedad de productos
- Ubicación
- Otros:

21. ¿Considera que la competencia le genera presión para alcanzar sus objetivos laborales?

- Nunca
- De vez en cuando
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

22. En base a su respuesta anterior ¿en qué medida la competencia incrementa la presión que siente para alcanzar sus objetivos laborales?

- Nada
- Muy poco
- Moderadamente
- Bastante
- Completamente

23. ¿Considera que la competencia le exige trabajar con mayor rapidez y esfuerzo?

- Nunca
- De vez en cuando
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

24. ¿La competencia lo motiva a mejorar su rendimiento laboral?

- Me desmotiva mucho
- Me desmotiva poco
- No me motiva ni me desmotiva

- Me motiva un poco
- Me motiva mucho

25. ¿Cómo considera que la competencia le hace percibir el trabajo?

- Motivador
- Estresante
- Inspirador
- Desgastante
- Colaborativo
- Individualista
- Ninguno
- Otros:

26. ¿La presión competitiva fomenta o dificulta la colaboración entre los distintos departamentos de la organización?

- Dificulta mucho
- Dificulta
- No fomenta ni dificulta
- Fomenta
- Fomenta mucho

27. ¿Ha notado emociones o síntomas físicos relacionados con la presión competitiva en su trabajo?

- Estrés
- Molestia
- Frustración
- Ansiedad
- Dolor de cabeza
- Tensión muscular
- Alteraciones de sueño
- Ninguno
- Otros:

28. ¿Cuánto considera que la competencia afecta el tiempo de respuesta en la toma de decisiones dentro de su organización?

- Nada
- Muy poco
- Moderadamente

- Bastante
- Completamente

29. ¿Cuánto considera que la competencia influye en las decisiones que toma su equipo o departamento?

- Nada
- Muy poco
- Moderadamente
- Bastante
- Completamente

30. ¿Cómo considera que la presión de la competencia afecta el bienestar general de los empleados?

- No afecta
- Muy negativo
- Negativo
- Positivo
- Muy positivo

31. ¿Qué tipo de ambiente considera que la competencia fomenta dentro de la organización?

- Muy competitivo
- Algo competitivo
- Neutral
- Algo colaborativo
- Muy colaborativo