



MAPA

Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas

<http://revistamapa.org/index.php/es>

ISSN: 2602-8441

Fecha de presentación: marzo, 2020 Fecha de aceptación: mayo, 2020 Fecha de publicación: julio, 2020

10

Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida

Association between the work environment and its influence on the productivity of the collaborators of the pharmaceutical Labovida company

Mg. Luis Mussó Mujica¹

directorlenguaje@uteg.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3954-7954>

Mg. Diego Murillo Condo²

diegomurillocondo@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5828-7097>

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Mussó Mujica, L & Diego Murillo Condo, D. (2020). Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. Revista Mapa, 10(20), 169- 181. Recuperado de <http://revistamapa.org/index.php/es>

¹ Magíster en Estudios de la Cultura, UTEG, Ecuador

² Magíster, UTEG, Ecuador



RESUMEN

Este trabajo presenta la conexión entre estos ángulos en la empresa farmacéutica Labovida S.A. de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. La relación entre clima laboral y la productividad se resuelve bajo los parámetros de confianza de Spearman. Mediante la técnica de Likert, se disecciona la frecuencia de factores comunicados por las mediciones: comunicación, autonomía y motivación; referentes del ambiente de trabajo y rentabilidad laboral, adecuación laboral y desempeño; identificado con la productividad del trabajo. A partir del análisis de los resultados de la exploración, se resuelve que el clima laboral visto por los trabajadores de la organización se evalúa como desfavorable y tiene gran impacto en la productividad del trabajo. Por ende, el clima laboral es un componente clave en la productividad de los trabajadores de la empresa farmacéutica Labovida, de esta manera se concreta como la razón suficiente para implementar estrategias y acciones para mejorar o fortalecer el clima laboral. El presente trabajo fusiona un conjunto de estrategias de motivación, para impactar de manera positiva en la productividad de la empresa y del personal, por medio de planes de acción para mejorar las conexiones, relaciones, percibir el esfuerzo e incrementar positivamente y progresivamente los resultados obtenidos.

Palabras clave: clima laboral, productividad laboral, correlación, estrategias motivacionales

ABSTRACT

This work presents the connection between these angles in the pharmaceutical company Labovida S.A. from the city of Guayaquil, Ecuador. The relationship between work environment and productivity is resolved under Spearman's confidence parameters. Using the Likert technique, the frequency of factors communicated by the measurements is dissected: communication, autonomy and motivation; referents of the work environment and work profitability, job adequacy and performance; identified with labor productivity. Based on the analysis of the results of the exploration, it is resolved that the work environment seen by the organization's workers is evaluated as unfavorable and has a great impact on work productivity. Therefore, the work environment is a key component in the productivity of the workers of the Labovida pharmaceutical company, in this way it becomes a sufficient reason to implement strategies and actions to improve or strengthen the work environment. This work merges a set of motivational strategies, to positively impact the productivity of the company and staff, through action plans to improve connections, relationships, perceive effort and positively and progressively increase the results obtained.

Keywords: organizational climate, labor productivity, correlation, motivational strategies

INTRODUCCIÓN

Se determina que el entorno laboral tiene un efecto significativo en el desempeño de los trabajadores de forma positiva o negativa. La mayor parte de las personas pasan el 50% de las vidas dentro de ambientes interiores, por lo que las emociones, acciones, destrezas y desempeño son afectados (Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza, 2007) y Jesús (2016).

Conseguir resultados óptimos de los trabajadores y el incremento de la productividad es la consecuencia de adecuar el entorno donde se desarrollan y realizan las actividades de trabajo. Un mejor entorno fortalece e impulsa al personal a aumentar la productividad. La insatisfacción, el clima laboral y el entorno físico tienen un papel fundamental en la productividad de los empleados. (Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza, 2007)

Es así que, la evaluación de clima laboral es un proceso que se implementa como eje estratégico dentro de las organizaciones ya que el talento humano es el intangible diferencial y el de mayor valor para las compañías.

Con la medición de clima laboral, los directivos buscan estrategias para ser más competitivos, aprovechar las ideas, propuestas o mejoras que se evidencien en este proceso que les permita crecer ser innovadores y sobre todo más productivos. La productividad es una de las principales preocupaciones de las empresas.

El presente trabajo de investigación se realizará en La empresa farmacéutica ecuatoriana LABOVIDA S.A. Empresa que ha sido creada con la finalidad de investigar y generar productos de alta calidad que contribuyan al mejoramiento continuo de la salud de todos los ecuatorianos. (Laboratoriovidasa, 2019)

Inicia en el año de 1997 se fabrica y comercializa medicamentos genéricos, a través de los años se expande el mercado y se logra fabricar medicinas de marca y genéricos.

La empresa farmacéutica LABOVIDA S.A cuenta actualmente con 350 colaboradores, y tiene como visión llegar a ser la más grande corporación dentro de la industria Farmacéutica en Ecuador, se brinda siempre a los clientes (Médicos - Pacientes), el mejor producto a través de continuos procesos de desarrollo humano, social y tecnológico. Pero, a pesar del gran potencial de crecimiento y liderazgo en el mercado; LABOVIDA S.A presenta inconvenientes generados principalmente por la rotación del personal que incluye operadores, supervisores, visitantes médicos, vendedores e impulsadoras del distrito norte, sierra, austro.

La insatisfacción de los empleados, traerá un mal rendimiento y en consecuencia repercutirá en cómo ven los clientes a la empresa, puesto que los trabajadores, en el caso de servicios y comercialización, son los que tienen el contacto directo con los consumidores, lo que una baja motivación puede repercutir en mala

atención y no cumplimiento de objetivos. (Brancato, Bernado, 2011, pág. 11). Se toma como base el contexto antes descrito, se busca en el presente estudio, la asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.; bajo los parámetros de interdependencia de Spearman.

A través de la metodología de Likert, se analiza la incidencia de las variables expresadas mediante las dimensiones: comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación; referentes del clima laboral y productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral; relacionadas con la productividad laboral.

Se espera implementar en base a diagnóstico de necesidades, estrategias para contribuir a la mejora del entorno laboral y consecución de los objetivos corporativos.

Para el desarrollo del estudio se han construido cuatro capítulos organizados sistemáticamente para sustentar la correlación de estos factores, comprender la problemática actual y el establecimiento de una alternativa de solución a la dinámica interna del rendimiento de los trabajadores.

Establecer los parámetros de la atmósfera autorizada como un elemento decisivo para la mejora de la organización, es importante establecer el impacto en los componentes que cooperan en la condición comercial. Para desarrollar el grado de impacto del lugar de trabajo en el avance del profesorado y la organización como regla general, se aplican formularios de evaluación que incorporan factores de ocurrencia (Ramos y Tejera, 2017 y Uvidia, 2018). Para dimensionar objetivamente la definición del clima laboral, es esencial analizar las características, para contrastar el enfoque teórico con la realidad de la empresa:

1.- El clima laboral se refiere a los atributos del entorno laboral, y puede ser interno o externo. En otras palabras, es el entorno físico de trabajo (oficinas y puntos de operación) en el que se desarrollan las relaciones entre los compañeros de trabajo y con los miembros de la gerencia. A esto se suman clientes y proveedores que mantienen una comunicación constante con la organización. (Cónclaves, Alexis 2010)

2.- Las características del clima laboral pueden ser percibidas directa o indirectamente por el personal que opera en este entorno. El resultado de la interrelación de factores internos como la comunicación y la disciplina son identificables y se muestran como las principales características de la organización en la construcción del entorno para el desarrollo del personal. (Cónclaves, Alexis 2010)

3.- El clima laboral tiene una influencia directa en el comportamiento del personal. Es decir, el entorno de la empresa es la base a través de la cual el personal realiza sus actividades laborales, según su estructura y el desempeño del trabajador. (Cónclaves, Alexis 2010)

4.- El clima laboral Es un factor que intercede en la intercesión entre los componentes del marco jerárquico y la conducción de la fuerza de trabajo. En esta línea, el lugar de trabajo se convierte en el componente de impulso que formaliza las asociaciones laborales con las estrategias, normas y reglas de mejora de la asociación.

El clima laboral depende de la organización de la empresa, ya que es responsable de desarrollar las estrategias y reglas para la mejora jerárquica que, por lo tanto, darán forma a la conducta de los colaboradores.

El marco del clima laboral se asocia con tres componentes que producen la conducta del personal. Estos son; comunicación interpersonal, autonomía en toma de decisiones e inspiración siendo estos los punteros fundamentales de los elementos del desarrollo empresariales. (García Solarte, 2009).

Al principio, se consideraba que el grado de comprensión e información que tenía un individuo eran perspectivas que decidían la ejecución de la actividad. No obstante, y después de un tiempo, los exámenes creados en el entorno de expertos han establecido que las diferentes cualidades relacionadas con el carácter de un especialista pueden impactar de manera enfática o adversa los ejercicios que realizan dentro del entorno de trabajo.

Del carácter de una persona, ya que las capacidades, habilidades y estándares impactan directamente en la forma en que completan los ejercicios dentro del entorno de trabajo, al igual que la información que se puede obtener después de un tiempo, razón por la cual no se puede imaginar que lo solitario que sabe el individuo y el grado de conocimiento son las cualidades que anticipan la ejecución de la actividad.

METODOLOGÍA

La empresa farmacéutica Labovida S.A cuenta con 350 colaboradores encabezados por la presidencia y la gerencia general. Están distribuidos por departamentos: dirección técnica, logística, área comercial, cobranzas y créditos, contaduría, talento humano, marketing y sistemas.

La presente investigación se enfocará en el total de los colaboradores de la empresa.

Esta investigación cuantitativa y cualitativa, de corte transversal, descriptiva y correlacional analizara la asociación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores, mediante una encuesta, validada por un experto en investigación, el cual empleo la escala de Likert. Este instrumento permitió la obtención de datos primarios.

Método hipotético deductivo. Este método parte de una hipótesis inicial, después se obtienen conclusiones particulares de ella y luego serán a su vez comprobadas experimentalmente (Zenteno-Hidalgo et al, 2016).

El instrumento de estimación diseñado para la investigación de la asociación del clima laboral y la influencia en la productividad de la empresa farmacéutica Labovida S.A., se ha estructurado en función de los requisitos previos de datos importantes para producir las relaciones que deciden el grado de impacto o pertinencia en cuanto a la conducta interna de la asociación.

De inmediato, se produjo un documento con 30 consultas cada uno, se compara relativamente a dos variables y a seis dimensiones que se ajustan al clima laboral y al a productividad. La encuesta se la desarrollará a todos los colaboradores de la empresa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El coeficiente de Spearman busca establecer el grado de relación de las variables clima laboral y productividad. Para la investigación de la interrelación dimensional, se consideran los seis niveles relacionadas con cada factor o variable. La comprensión de los resultados del coeficiente de Spearman comienza con el enfoque de la especulación o hipótesis, H_0 : El clima laboral no influye en la productividad de la empresa farmacéutica Labovida S.A.

La condición para poder rechazar o aceptar esta hipótesis es analizarla mediante el valor de p :

Si $p < 0,05$: se rechaza

Si $p \geq 0,05$: se acepta

A continuación el análisis de la asociatividad entre dimensiones y variables:

Tabla 1: Clima laboral VS Productividad

RHO DE SPEARMAN

CLIMA LABORAL VS. PRODUCTIVIDAD (Dimensiones)

CLIMA LABORAL		PRODUCTIVIDAD		
		Efectividad Laboral	Cumplimiento Metas	Eficiencia Laboral
Comunicación Interpersonal	Coeficiente de correlación	,937**	,960**	,969**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	350	350	350
Autonomía para toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,617**	,629**	,632**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	350	350	350
Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,705**	,715**	,721**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	350	350	350

Fuente: Datos obtenidos de la investigación (2020)

Elaborado por: autoría propia

Tabla 2: Clima laboral VS Productividad

RHO DE SPEARMAN

CLIMA LABORAL VS. PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES		Productividad
	Coeficiente de correlación	,901**
Clima Laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	350

Fuente: Datos obtenidos de la investigación (2020)

Elaborado por: autoría propia

Según la significancia bilateral, el valor de p en todas las relaciones es menor a 0.05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe una correlación entre las variables clima laboral y productividad. Es decir, el clima laboral influye en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida.

Una vez que se ha determinado la hipótesis de trabajo, es relevante instaurar el grado de interdependencia o correlación entre las variables; cuanto más cercano es el coeficiente de Spearman a 1, mayor es la interdependencia; Cuanto menos cercano sea el coeficiente a 1, menor es la correlación (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998).

Tabla 3: Rango y relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Datos obtenidos de la investigación (2020)

Elaborado por: autoría propia

La comunicación interpersonal afecta significativamente la efectividad laboral, el cumplimiento de metas y a la eficiencia laboral, dado a que el coeficiente de correlación Spearman está por encima de 0,937. Del mismo modo, la autonomía

tiene un efecto positivo sólido sobre la efectividad laboral, el cumplimiento de metas y a la eficiencia laboral debido a que el coeficiente está por encima de 0.617. La motivación laboral, de igual modo, tiene un impacto positivo considerable sobre efectividad laboral, cumplimiento de metas y eficiencia laboral, ya que el coeficiente de correlación Spearman está por encima de 0.705. El clima laboral de los colaboradores en la organización farmacéutica Labovida S.A., tiene un grado de correlación con la productividad de 0.901, se alude a la forma en que la correlación perfecta sería de 1, muy bien puede establecerse a través del coeficiente de correlación obtenido de 90.1%, que la productividad tiene una influencia muy fuerte sobre el clima laboral.

Al examinar los efectos posteriores de la investigación, como lo indican los datos proporcionados por los colaboradores en la empresa farmacéutica Labovida S.A., se despiden que el clima laboral en la organización no favorece las relaciones ni la comunicación interpersonal y se les dificulta a los empleados el tomar de decisiones o demostrar la experiencia y capacidad.

Propuesta

Lo mencionado en el párrafo anterior, influye directamente y de manera negativa en la motivación de los empleados, quienes palpan de primera mano el desinterés por parte de los líderes de Labovida hacia el crecimiento profesional y personal de ellos. Por ende, existe un escaso compromiso con el cumplimiento de las actividades o tareas.

La productividad no está acorde con los deseos del negocio debido a que a medida que se analizaban las dimensiones con respecto a la efectividad y eficiencia laboral, la falta de compromiso y responsabilidad se reflejaba en los puntajes obtenidos.

Según los resultados obtenidos, los índices de correlación de Spearman demuestran una clara asociación entre clima laboral y la productividad; De esta manera, es importante mantener un lugar de trabajo que muestre un genuino interés por el bienestar y productividad de los clientes internos.

La siguiente matriz agrupa las estrategias y actividades que contiene el plan propuesto:

Tabla 4: Matriz de propuesta

MATRIZ DE PROPUESTA			
OBJETIVO DE LA PROPUESTA DIRIGIDA ENTORNO	Mejorar el clima laboral de los colaboradores de la compañía Farmacéutica Labovida S.A. Colaboradores de la compañía farmacéutica Labovida S.A. Clima Laboral		
ESTRATEGIAS	Fortalecer la comunicación interpersonal	Fortalecer la equidad y el buen trato al personal	Ampliar las oportunidades de crecimiento o ascenso para los colaboradores
ACTIVIDADES	Desarrollo de actividades o dinámicas grupales con líderes y trabajadores sobre cooperación e intercambio de conocimiento.	Talleres sobre respeto por el personal y cultura.	Establecer programas de carrera dentro de la organización
	Talleres de inteligencia emocional.	Reconocer a los colaboradores que se desempeñen productivamente.	Preparación constante para todo el personal según el área de trabajo.
	Creación de proyectos sin relación al ámbito laboral y que puedan desarrollarse de manera grupal. Efectuar actividades fuera del lugar de trabajo en las que tengan participación los líderes y trabajadores.	Llevar a cabo actividades grupales que no sean de trabajo en donde los cargos no se distinguen.	Estímulo económico para fortalecer la capacitación del personal.

Fuente: Datos de la investigación (2020)

Elaborado por: autoría propia

CONCLUSIONES

El resultado de la investigación efectuada a toda la fuerza laboral de la empresa farmacéutica Labovida S.A., en relación a las dimensiones del clima laboral muestra que afectan considerablemente las dimensiones de la productividad.

El coeficiente de correlación de Spearman realizado a todo el personal de 90.1%, afirma la asociación entre el clima laboral y la productividad; por lo tanto, es básico salvaguardar y mejorar el clima laboral para garantizar una ejecución efectiva que asegure el desempeño de las actividades y por ende la productividad.

Se construyeron tres planes de acción esenciales para garantizar el cumplimiento óptimo del trabajo, según las necesidades de los líderes de la organización, Fortalecer la comunicación interpersonal, la equidad y el buen trato y ampliar las oportunidades de crecimiento del personal, son estrategias esenciales para generar un buen clima laboral y aumentar la productividad de la organización.

Las dimensiones y variables examinadas en esta investigación, se exponen en un cuadro tabulado, un diagrama de barras y las respectivas conclusiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brancato, Bernado. (2011). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?*. Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Mendoza. Recuperado el 17 de junio de 2019, de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, vol. 2(núm. 22). doi:ISSN (Versión impresa): 0716-498X
- García Solarte. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *revista lenguaje*. Recuperado el 17 de abril de 2017, de <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>
- Jesús, B. M. M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED.



Laboratoriovidasa. (2019). *www.laboratoriovidasa.com*. Recuperado el 17 de junio de 2019, de <http://www.laboratoriovidasa.com/compania/m&v/index.html>

Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-239.

Uvidia Vilema, M. A. (2018). *Estrategias para afrontar los factores de riesgo psicosociales y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MKP servicios petroleros*. Tesis de grado. Universidad Nacional de Chimborazo, 2018).

Zenteno-Hidalgo, Á. C., & Silva, C. A. D. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 119-136.