UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

INFLUECIA DEL AMBIENTE LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA BANANERA DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

ESTUDIANTES

Lizethy Maria Peña Cervantes

Valentina Rodríguez Palacio

DIRECTOR:

Enohemit Olivero Vega

BARRANQUILLA, 14 DE AGOSTO DE 2021

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicamos primeramente a Dios, segundo a nuestras familias que con su amor más puro e incondicional nos han animado, inspirado y motivado cada día a culminar este largo y lindo proceso.

A todas las personas que estuvieron en el momento indicado para brindarnos apoyo, conocimiento y ayudándonos a crecer y madurar tanto en la parte profesional como en la parte humana.

AGRADECIMIENTO

Le agradecemos primeramente a Dios por ser la guía en todos los pasos que damos bendiciéndonos en cada decisión que tomamos y ayudarnos a no desfallecer en los momentos de dificultad.

De igual manera gracias a nuestra familia por sus consejos, por sus oraciones y por apoyarnos en todos nuestros sueños incondicionalmente

Queremos agradecer a la universidad Simón Bolívar y al excelente grupo de profesores de la especialización de desarrollo humano y organizacional, gracias a su esfuerzo y dedicación hoy podemos vernos más cerca de este sueño.

Mención especial a la profesora Enohemit Olivero, quien desde un principio nos animó y apoyo a poner todo nuestro empeño en este trabajo y quien desde su conocimiento nos guio a culminarlo exitosamente.

Contenido

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 4

1.1 Pregunta de investigación. 6

1.2 Objetivos 7

1.2.1 Objetivo general 7

1.2.2 Objetivos específicos 7

1.3 Justificación 8

1.4. Marco Espacial 9

1.5. Marco temporal 9

Antecedentes 9

2.0 MARCO TEÓRICO 12

2.1. DEFINICIÓN DEL AMBIENTE LABORAL 12

2.2. VARIABLES DEL CONCEPTO DEL AMBIENTE LABORAL 14

2.3. CARACTERISTICAS DEL AMBIENTE LABORAL 14

2.4. TEORÍAS DEL AMBIENTE LABORAL 16

2.5. MODELOS DEL AMBIENTE LABORAL 17

2.6. DIMENSIONES DEL AMBIENTE LABORAL 18

2.7. FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL 19

3.0 LA PRODUCTIVIDAD 20

CAPÍTULO III 27

3. METODOLOGÍA 27

3.1. Tipo y diseño de la investigación 27

3.2 Método de investigación 28

3.3 definición de variables 28

3.4 Localización de documentos 30

3.5 Unidad de análisis 30

3.6 Recolección de datos 30

3.6 Descripción del Cuestionario 30

Tabla No. 02 Encuesta 31

CAPITULO IV 31

4. RESULTADOS 31

Figura No. 1 Ambiente laboral Idóneo 31

Figura No. 2 Toma de decisiones por parte de gerencia 32

CAPÍTULO V 38

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 38

5.1 Conclusiones 38

5.2 Recomendaciones 38

Referencias Bibliográficas 38

Bibliografía 38

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ambiente laboral se entiende como factores tangibles e intangibles, por tangibles nos referimos a estructuras o lugares amplios con luminosidad donde los colaboradores se sientan cómodos a la hora de desarrollar sus actividades y los no tangibles son aquellos como la comunicación, motivación, responsabilidad y compañerismo.

En primer lugar, queremos identificar si existe relación entre el ambiente laboral y la productividad dentro de las organizaciones, hoy en día es muy importante que contemos con ambientes laborales donde se presente la amabilidad, respeto y confianza entre otras muchos. Nuestros lugares de trabajo pueden llegar a considerarse nuestro segundo hogar puesto que en el pasamos más de la mitad de nuestro tiempo, conviviendo con personas que son totalmente opuestas a nosotros tanto en ámbitos laborales como personales y esto conlleva a que siempre se presenten situaciones que tengan impactos positivos y negativos.

Por otro lado, un concepto amplio de productividad es “la productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la

productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos)" (Carro, González, 2012, p.03).

Para las organizaciones la productividad va ligada a partes como la financiera y operativa, que los colaboradores sean productivos, eficaces y eficientes en sus actividades es tal vez uno de los deseos más grandes de los dirigentes pues esta al final va bastante ligada a la consecución y obtención de metas trazadas, cuando se obtienen los resultados se pueden medir indicadores de productividad.

Por otra parte, (Carlicchi, 2017) plantea que el ambiente laboral llega afectar en muchos aspectos a los colaboradores yendo tan lejos como por ejemplo en la salud, esto también llega afectar en el desarrollo de nuestras actividades ya que si no se sienten cómodos con lo que les rodea difícilmente nos adaptaremos.

Según olaz (2003) nos dice que es importante conocer o tener un buen manejo de la situación cuando se presenten problemas con el clima o ambiente laboral, para él es importante tener prácticas sobre todo para desde un principio evitar las situaciones que se puedan presentar en las organizaciones ya que esto afecta severamente la convivencia y desenlaza en variables como la productividad, eficiencia y resultados esperados.

Viéndolo así este autor también enlaza y desde su punto de vista reitera que la productividad va ligada al ambiente laboral siguiendo la línea de otros autores que llevan una idea parecida.

Los climas laborales agradables y cómodos pueden aumentar la productividad, pero más allá de esto también es importante encontrar entornos que no nos afecten emocionalmente

porque esto puede afectar la calidad de vida de los colaboradores como decía anteriormente hoy en día pasamos más de la mitad de nuestro tiempo en el trabajo y es importante que no nos encontremos en lugares que no nos afecten.

Para dar un contexto claro de las problemáticas que se presentan en la empresa, empecemos con decir que la falta de un organigrama claro y establecido oficialmente por la gerencia afecta mucho las relaciones entre los trabajadores, porque esto hace que algunas personas tiendan a tomarse mas atribuciones de las que se les tiene permitidas o en otro caso el abuso en la toma de decisiones, esto lleva a que existan muchísimos roces entre compañeros por el mal manejo que se les da.

Como llevamos la relación de ambiente laboral a productividad en el caso real, un tiempo atrás se presentó una situación que afecto mucho la parte productividad, por el mal ambiente que había en el momento y la negatividad a trabajar en equipo por parte de algunos colaboradores que habían tenido unos conflictos y no se resolvieron en el debido momento llevo a que no se le diera el manejo adecuado a una información importarte que se debía cruzar con la comercializadora que exportamos y esto afecto directamente a las ordenes del corte de fruta que se realiza semanalmente conllevando esto afectar directamente la parte productividad y los objetivos que se habían trazado a corto plazo para la exportación de dicho mes en curso. Por eso para nosotros es importante determinar cada variable y ver cómo están afectan nuestra organización.

Teniendo una idea de los que representan estos dos conceptos partimos a identificar cuáles son los factores que tienen relación entre ambiente laboral y productividad, y de qué forma estos tienen una repercusión en los colaboradores.

1.1 Pregunta de investigación.

¿Cómo afecta el ambiente laboral en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena?

1.2 Sistematización de las Preguntas

- ¿Cuale son los factores que actualmente están contribuyendo en un mal ambiente laboral entre los empleados en una empresa bananera del departamento del Magdalena?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena?
- ¿Qué recomendaciones se pueden proponer para mejorar el ambiente laboral de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar cómo afecta ambiente laboral en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores que actualmente están contribuyendo en un mal ambiente laboral entre los empleados de una empresa bananera del departamento del Magdalena.
- Conocer los factores que influyen en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena.
- Proponer recomendaciones para mejorar el ambiente laboral de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena.

1.3 Justificación

La presente investigación tiene como objetivo Analizar cómo afecta el ambiente laboral en la productividad de los colaboradores, además de eso Identificar y conocer cuáles son esos factores que actualmente están contribuyendo en un mal ambiente laboral entre los empleados de una empresa bananera en el departamento del Magdalena, con el fin de proponer las recomendaciones y buscar nuevas alternativas para motivar a los colaboradores y así mejorar y mantener una buena productividad en la empresa, generando con esto una pequeña reflexión para que las empresas bananeras que cuenten con un mal ambiente

laboral caigan en cuenta que esto puede afectar tanto físico como mentalmente a los empleados, obteniendo resultados negativos en el proceso productivo.

La finalidad de este trabajo se basa en mostrar la importancia acerca de los temas que abordan el ambiente laboral y la productividad en la organización, ya que con esta se puede mejorar la calidad de vida dentro de la empresa y esto genera un beneficio tanto para los colaboradores como para los dueños de las empresas y así se mantienen motivados ya que, si existe una buena comunicación, habrá mayor producción y por tanto se puede llegar a genera más empleo.

Lo más beneficiados con esta investigación son empresas del gremio bananero, ya que apuntamos a estudiar formas en cómo se le puede brindar una mejor calidad de vida dentro de la empresa en cuanto a las relaciones laborales, ya que sus colaboradores harán sus labores motivadas.

Enfocaremos esta investigación al capital humano, ya que los más beneficiados con el proyecto son las personas que laboran dentro de las empresas del gremio bananero, por tal motivo apuntamos a estudiar formas en cómo se le puede brindar una mejor calidad de vida dentro de la empresa en cuanto a las relaciones laborales, para que rindan en todas sus actividades y trabajen de una manera motivada.

1.4. Marco Espacial

El desarrollo del presente proyecto de investigación titulado Influencia del ambiente laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa bananera, ubicada en la ciudad de Santa Marta, en el departamento del Magdalena.

1.5. Marco temporal

Esta investigación se llevará a cabo en el periodo comprendido entre el día 13 de Agosto del año 2021 al 03 de Diciembre del año 2021, este lapso de tiempo permitirá alcanzar los objetivos planteado.

CAPÍTULO II

Antecedentes

El ambiente laboral es un factor que ha predominado desde hace muchos años atrás, a pesar de que las empresas son entes que cuentan con estrategias que pueden ser cambiadas de manera interna, es importante conocer el ambiente que nos rodea dentro de esta. A lo largo de la historia hemos considerado el lugar de trabajo como nuestro segundo hogar, ya que pasamos gran parte de tiempo en él, compartiendo con los compañeros de trabajo diariamente.

Un buen ambiente laboral se ha basado en un entorno agradable, ya que siempre ha influido en la satisfacción de los empleados, en la forma de relacionarse y en la cultura organizacional de la empresa, si esto impacta positivamente, se logrará un equipo de trabajo más productivo y comprometido con las labores, lo que significaría el resultado de un trabajo bien hecho, el logro de los objetivos y la satisfacción de los clientes.

Un sin número de investigaciones tanto nacionales como internacionales, han logrado destacar la homogeneidad en los argumentos y conceptos al referirse al ambiente laboral.

Entre estos puedo destacar la investigación de Pilar Ortiz Serrano y Lirios Cruz García, titulada “Estudio sobre ambiente y satisfacción laboral en una Comercializadora Comercial

Mexicana" sucursal Mega Jiutepec (2008), quien dice que para hablar de ambiente laboral primero se debe mirar desde los años 80 ya que en dicho año empezó a tomar fuerza este concepto que aún sigue vigente en nuestros días, dejando de ser un elemento aislado para convertirse en un factor determinantemente estratégico en el desarrollo de las empresas. El estudio del ambiente laboral es algo necesario y fundamental en todas las organizaciones, ya que es el indicador más preciso para demostrar que tan buenas son las relaciones laborales. Si el resultado es positivo se esperan muchos beneficios tanto para los empleados como para la organización, si es negativo se pueden esperar perdidas, gastos y diferentes situaciones que conlleven a la quiebra de la empresa. En el caso de esta investigación se obtuvo un resultado positivo ya que los empleados consideran que se encuentran satisfechos con el buen trato de los jefes, con su puesto de trabajo, la identidad con la empresa y el apoyo que reciben por parte de otras áreas de la empresa.

Por otra parte, tomo como referencia la investigación a nivel nacional de Paola Fernanda Forero González, Jhon Jairo Correa Sánchez y Víctor Alejandro Pazmiño vallejo, Titulada "análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el sabor paisita de la ciudad de Armenia (Quindìo,Colombia)", entre enero y marzo del año 2019, quienes dicen que el ambiente laboral y su impacto en la productividad, es un tema que genera interrogantes tanto en la parte técnica como en la operativa, y que además involucra a la cultura, implementación de sistemas y aplicación de métodos, para ver resultados óptimos en cada área.

Señalan que La palabra Felicidad envuelve un enfoque integro, es una necesidad para el bienestar de las Pymes y emprendedores, ya que se enfrentan a un mundo competitivo

laboral lleno de muchos retos y diferentes factores que pueden afectar a la empresa. Este estudio destaca a el Talento Humano como el activo más importante en una organización y que la planificación del entorno es de gran importancia para general confianza, bienestar y seguridad, obteniendo como resultado mejores condiciones tanto para los empleados como para la empresa; los factores tanto internos como externos del trabajo, son responsables directamente de la productividad de los empleados. Según (Forero, Correa & Pazmiño, 2019), El análisis que obtuvieron en esta investigación es que los empleados consideran que los comportamientos que hay entre compañeros y con sus superiores es adecuado y respetuoso.

A nivel regional, según Alexander Daza Corredora, Leonardo de Jesús Beltrán García y

Wendy Johana Silva Rodríguez, en su investigación " Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana",(2021) el ambiente laboral debe sostener una reiterativa atención por parte de los representantes de la empresa, también debe ratificar nuevas prácticas para mantener el buen ambiente laboral, esto permitirá una sostenibilidad interna de sus colaboradores, lealtad, dedicación y compromiso; lo que se consigue con la medición del ambiente laboral es construir organizaciones más humanizadas en las que cada empleado encuentre un espacio en el que pueda desarrollarse íntegramente.

El resultado de esta investigación, la cual se enfocó en 4 empresas del sector palmero de la región caribe, arrojo que el clima organizacional es favorable. Se evidencia que los factores más relevantes para los empleados son el salario, buen trato, posibilidades de superación y trabajo en equipo. En conclusión, para que exista un ambiente laboral favorable se debe

priorizar la asignación salarial de los empleados, la infraestructura de la empresa y aspectos intangibles, como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las estrategias de resolución de conflictos como lo señalan (D. Moncayo,P. Alvarado ,L. Soto, 2015)

Por último a nivel local resalto el trabajo de Jader Andrés Bastidas Pertuz, Luis Miguel Jiménez pinzón y Paola Andrea Vanegas Esquivel "Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia ltda, Sede Santa Marta", 2019, los cuales señalan que el inicio por la preocupación del ambiente laboral se remonta a los años 30, donde los empleados eran considerados como un material de producción y no como una ayuda de crecimiento y desarrollo para la empresa; esto lo relacionan con el experimento realizado por Elton Mayo en el que muestra una preocupación por los trabajadores y su entorno. En Colombia en los últimos tiempos las empresas han demostrado poco interés en este tema, a los empleados se le han quitado muchos beneficios y es por esta razón que algunos trabajadores ya no se sienten a gusto dentro de las organizaciones.

Indican también que tener un buen ambiente laboral en las empresas ayuda significativamente, ya que se verá reflejada una ventaja comparativa y competitiva sobre las otras empresas del sector en el que se desempeña. En el estudio que realizaron, concluyeron que la empresa aplica empíricamente metodologías que mantienen un buen ambiente. (Bastidas, Jimenez,Vanegas, 2019)

2.0 MARCO TEÓRICO

2.1. DEFINICIÓN DEL AMBIENTE LABORAL

El ambiente laboral nace por medio de la teoría de campo de Kurt Lewin, a finales de los años 30. Este término se llevó a cabo a partir de observaciones que hicieron a los colaboradores de las empresas referente a el rol que les permite a los empleados interactuar con el ambiente y con las personas a su alrededor.

Con relación a lo anterior Cabrera (1999) dice que el ambiente laboral es el factor que define la personalidad de la empresa, menciona también que el ambiente laboral se forma a partir de una ordenación de las características propias de la empresa. Es por esta razón que Hablar de ambiente laboral es hacer referencia al entorno en que los empleados sientes diversas características de la empresa, de acuerdo con lo que se percibe dentro de la organización así mismo se definen si los comportamientos de los empleados son los adecuados o no para el buen funcionamiento de la empresa.

Los autores Hodgetts y Altman (1985), Rodriguez (2001) y Maish (2004) concuerdan en que la definición del ambiente laboral es muy amplio y muy complejo, Maish (2004) a la vez dice que es muy sensible y dinámico a la vez, dice que complejo ya que abarca muchos componentes y al referirse que es sensible lo dice porque los componentes que lo abarcan pueden afectarlo y es dinámico ya que al estudiar estos componentes se pueden hacer mejoras implementando ciertas medidas correctivas.

Para (Chiavenato, 1990), El ambiente organizacional es el entorno que existe entre los colaboradores de la organización. Está estrechamente relacionado con el grado de

motivación de los empleados e indica específicamente las características motivacionales del entorno de la organización.

Para Argyris (1957) uno de los elementos más sobresalientes de la empresa es el clima organizativo ya que se caracteriza por una serie de componentes y, más concretamente, por la presencia de matices concretos en cada una de las diferentes subculturas que componen el mapa organizativo.

R. J. Tubán (Tubán, 2000.2), define al ambiente laboral como "un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias Motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)".

2.2. VARIABLES DEL CONCEPTO DEL AMBIENTE LABORAL

Algunas de las variables que definen el concepto de ambiente laboral, tales como: Variables del ambiente físico: Hace referencia a las instalaciones, el espacio, color de paredes de la edificación, la temperatura ambiente, los equipos que se encuentran instalados, el nivel de contaminación, etc. Seguidamente están las Variables estructurales: las cuales comprenden el tamaño de la empresa, su estructura y el estilo de dirección, Luego tenemos las Variables del ambiente social: se refiere a los conflictos entre empleados y demás áreas de la empresa, el compañerismo, la comunicación, el buen trato, entre otros, encontramos también las Variables personales: entre estas tenemos la motivación, la aptitud, la actitud, las expectativas, y por ultimo encontramos las Variables propias del

comportamiento organizacional: podemos mencionar la productividad, la satisfacción laboral, el ausentismo, el nivel de tensión, la rotación.

Se debe tener en cuenta cada una de estas variables mencionadas anterior mente a la hora de analizar los cambios que se den en el ambiente, ya que, si se les da un buen manejo a estas, los empleados trabajaran de una manera satisfactoria y eficiente.

2.3. CARACTERISTICAS DEL AMBIENTE LABORAL

Trabajar dentro de un ambiente laboral lleno de positividad es de gran importancia ya que puede generar satisfacción y felicidad a los colaboradores, es por esto que Brunet (2011), señala algunas Características del ambiente laboral como por ejemplo que el clima es una configuración particular de variables situacionales.

Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo, además de esto tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular, está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización, es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza y es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.

también está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor, Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente, aunque Tiene consecuencias sobre el comportamiento, Es

un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

Estas características juntas pueden formar un ambiente laboral único en la empresa, dándole personalidad propia y que están influyan para bien en el comportamiento de los empleados para que les sea más fácil adaptarse tanto al medio externo como interno que les rodea.

Muchos empleados prefieren trabajar dentro de un buen ambiente a tener un aumento de salario, trabajan más motivados y más felices, es por esto que cabe mencionar otras características las cuales son la base para lograr dicha motivación: un ambiente limpio, agradable e iluminado, que exista respeto y una buena convivencia dentro del grupo de trabajo, que el empleado sea tenido en cuenta, le reconozcan y valoren su trabajo, tener empatía con todos, solidaridad y colaboración grupal, por ultimo destaco la oportunidad de crecimiento dentro de la organización.

2.4. TEORÍAS DEL AMBIENTE LABORAL

El concepto de ambiente laboral es muy amplio, es por esto que diferentes teóricos dieron sus puntos de vista referente al tema, con el fin de determinar cómo son las relaciones laborales dentro de las empresas y su vez analizar qué aspectos afectan el desempeño productivo de sus trabajadores. Por su parte, La teoría de Likert (Citado por Burnet, 1999) dice que el comportamiento que asumen los empleados depende directamente como sea el trato por parte de los jefes administrativos y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por esta razón se dice que la relación va de la mano con la percepción.

Por otro lado, Lewin, Lippitt y White (1939), quienes introducen el término de clima como vínculo entre la persona y el ambiente; la obra de Argyris (1958), donde se hace especial énfasis en las 29 relaciones interpersonales como determinantes principales del clima organizacional; la investigación de Likert (1961), la cual afirma que un clima de apoyo genera un mejor rendimiento de las personas; y por último, las aportaciones de Litwin y Stringer (1968), que manifiestan la influencia del contexto y la estructura institucional sobre el ambiente de trabajo. En cuanto a Bertalanfly (1984), dice que el clima se forma por la relación Sistema – Ambiente, es decir, el clima organizacional surge a partir de fenómenos globales que existen en las organizaciones, que sirven para orientar trabajos prácticos de intervención en las organizaciones. Por su parte, Palma S. (2004), afirma que el clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite hacer diagnósticos para tomar las medidas preventivas y correctivas necesarias para el óptimo funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

2.5. MODELOS DEL AMBIENTE LABORAL

Existen ciertos modelos para realizar estudios del ambiente laboral en la empresa, y en tanto muchos de ellos coinciden en las dimensiones a tener en cuenta para concebir y determinar el ambiente, como lo son la Autonomía / Conflicto, las Relaciones sociales / Estructura, las Relaciones entre Empleado/ Jefe, Relaciones entre Empleado/Empleado, la Motivación / Polarización del puesto, la Flexibilidad / innovación y el Apoyo mutuo / interés recíproco de los miembros

Dichos estos modelos, se ven limitados ya sea por la buena o la mala forma de interrelacionarse los grupos, estas situaciones tendrán repercusiones un poco complejas, es decir, si una persona no se siente cómodo o a gusto trabajando con otro compañero, esto se verá reflejado en los resultados.

Se pueden identificar también otros modelos de distintos niveles, que se centran en la parte individual, grupal u organizacional. Chan (1988) señala que esta clase de modelos se dividen en 3: Modelos Aditivos: Son simples y fáciles de utilizar, "Asumen que cada variable influye separada pero directa y acumulativamente en los resultados. Su limitación básica reside en tratar de modo independiente lo que en la realidad está altamente interrelacionado, imposibilitando captar relaciones multinivel y de nivel cruzado." Encontramos los Modelos Mediadores: Se aceptan que algunas variables tienen influencia indirectamente con algunas variables relacionadas directamente con los resultados. "Es plausible considerar que el clima, más que actuar directamente sobre los comportamientos organizacionales, actúe fundamentalmente sobre las condiciones de posibilidad de las variables inmediatas que afectan directamente a dichos comportamientos.

El clima, así conceptualizado, vendría a funcionar a modo de catalizador." Por último, los Modelos Interactivos: Son los más complejos, ya que analizan una variable con las demás. "Asumen que el clima no sólo influye, sino que es influido por el conjunto de variables en un proceso múltiple y de simultaneidad de efectos, tanto si es de manera directa como mediatizada, Las variables en estos modelos pueden ser utilizadas tanto como variables dependientes como independientes.".

2.6. DIMENSIONES DEL AMBIENTE LABORAL

Las dimensiones son todas aquellas caracteristicas que tienen gran influencia en cuanto al comportamiento de las personas, y que estas dimensiones pueden ser medidas. Es por esto que Likert Likert y Stiger, en su libro "The influence of organizational climate on human motivation. Michigan: Foundation for Research on Human Behavior", aseguran la existencia de Dimensiones, basadas en los modelos de motivacion laborar. Haremos referencia a La estructura como orden jerarquico, reglas, procedimientos y mide si la organización es enfatica en la Burocracia, La Responsabilidad hace referencia al nivel de autonomia que tienen los empleados a la hora de realizar las tareas asignadas, por su parte La Recompensa hace referencia a las remuneraciones que reciben los empleados con base a sus trabajos, no siempre puede ser monetaria y motivan al empleado a se mejor.

Encontramos tambien El Desafio que hace referencia al control de los empleados sobre el proceso de produccion y se mide si la empresa fomenta riesgos calculados con el fin de lograr los objetivos propuestos, tenemos a Las Relaciones que hace referencia al buen trato, respeto, colaboracion, con el fin de generar un ambiente sano, ya que este influye en la productividad. Otra dimension es La Cooperacion que es el apoyo aportuno y la union del equipo para lograr los objetivos grupales. Los Estandares son la percepcion de los empleados sobre los estandares establecidos con base al rendimiento. Se habla tambien de Los Conflictos hace referencia a la manera como se enfrentan las dificultades y manejan los problemas dentro de la empresa y por ultimo esta La Identidad el cual es el sentido de pertenecia hacia la organización.

2.7. FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL

El ambiente laboral depende de varios factores los cuales se encuentran dentro de la empresa, estos pueden ser internos o externos, cada uno de estos puede actuar de una manera positiva o negativamente y de estos resultados depende a que se lleve un buen funcionamiento de la empresa. La firma (Psicología & Empresa, 2011) señala algunos de estos factores los cuales estudian los comportamientos sociales de los colaboradores dentro de la organización, entre estos están Los factores subyacentes incluyen las creencias, valores como conductas que deben compartir todos los miembros de la empresa. Por su parte las condiciones de trabajo, los sistemas y las exigencias del propio trabajo con la interacción de los empleados con el ambiente y que piensan de la empresa, además de la correcta responsabilidad social corporativa, el liderazgo y autoridad de los cargos más altos, jefes y supervisores en el trabajo, Los factores psicológicos de los empleados, ya sea sus percepciones, expectativas y motivaciones, Las influencias de clientes, proveedores, incluso los medios de comunicación y presiones de los sindicatos en muchas cuestiones y por ultimo Las propias relaciones entre los trabajadores y entre trabajadores y jefes, en lo que es conveniente tener en cuenta un buen plan de comunicación interna tanto entre los propios trabajadores como de la empresa con los trabajadores.

3.0 LA PRODUCTIVIDAD

Para las organizaciones hoy en día es importante contar con colaboradores que sean altamente eficaces en el desarrollo de sus labores, en la productividad podemos encontrar muchos factores para describirla y calcularla, un ejemplo que se puede hacer es calcular cuántos bienes o servicios se están produciendo en una organización. Por medio de

indicadores como tiempo, trabajo, inversión entre otras se puede medir si la organización está siendo productiva o no, esta también va ligada al grado de rendimiento que estén obteniendo por parte de sus colaboradores.

3.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Katlen en su tesis de grado titulada "*motivación y productividad laboral"* dice que la productividad es la relación del valor total de los producto y servicios fabricados o prestados y el valor que tienen los recursos utilizados en hacer el producto o prestar el servicio en el tiempo estipulado, dicho esto la productividad va enlazada con más factores para medirla. La productividad al final pasa por diferentes etapas en las que los colaboradores pueden optimizándolas con el fin de una mejora en el rendimiento laboral. (Calderon, 2014)

Antecedentes nacionales

En Colombia el trabajo de investigación titulado "influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de colombia LTDA" realizaron un trabajo de investigación en el que dicen que la productividad se puede medir por medio de diferentes indicadores, en los cuales se evalúa cuan competente llega a ser un colaborador dentro de una organización; exaltan el valor de la persona como uno de los activos más grande que poseen hoy en día los dirigentes. (Jaider Bastidas, 2019)

También relacionan la productividad con el clima laboral llegando al común acuerdo de que estas van de la mano y que tienen una gran influencia en los resultados que obtienen las organizaciones hoy en día.

3.2. Conceptos sobre productividad

Con respecto a productividad podemos encontrar muchos autores que con anterioridad nos han hablado sobre ella y de cómo ha ido uniéndose con otros factores muy importantes dentro de las organizaciones, que los colaboradores sean personas con rendimiento es en muchas ocasiones es prioridad para los dirigentes de las organizaciones.

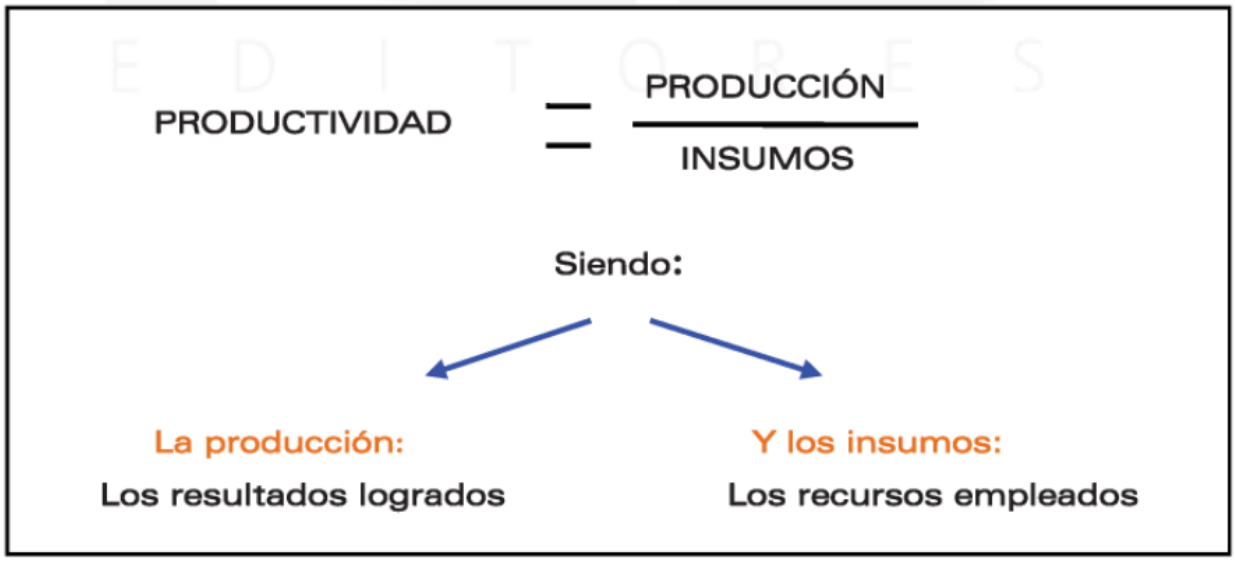
Desde el pasado la productividad a estado presente en el trabajo aparece por primera vez en 1766 de la mano de François Quesnay, luego aparece con Émile Maximilien Paul Littrén**.** En adelante empieza a aparecer de forma recurrente el concepto y ha ido evolucionando de igual forma, leyendo diferentes posturas de autores se observa que siempre la han ligado al éxito en los resultados que obtienen las organizaciones.

Por otra parte la productividad existe una relación entre resultados y tiempo y entre cantidad y calidad de lo que se produce, si bien esto es cierto estas cuatro variables van de la mano ya que en los últimos años hemos podido observar que en muchas organizaciones se ha ido desarrollando una tendencia a contar con colaboradores que en menor brevedad de tiempo obtengan buenos resultados cumpliendo con parámetros como la cantidad y calidad, llegando hasta el punto en que la parte humana ha sido remplazada por inteligencia artificial para obtener los resultados deseados. (Sladogna, 2007)

La productividad es una medida de la eficiencia con la que se cambian los recursos en bienes y servicios, de esta manera él nos presenta la idea de que en el mundo en el que vivimos hoy en día y que tiene ciertas características que no llegan a ser del todo favorables para las organizaciones como el crecimiento económicos o los recursos escasos, si se cuenta con colaboradores que sean eficientes aumentará la productividad y que por medio de esta se pueden desarrollar varias características en particular para llevar a las organizaciones a mejores niveles. (Biasca, 1984)

También la productividad va ligada al desarrollo económico y también a la producción que alcance conjuntamente puesto que entre más productivas sean las organizaciones más desarrollo alcanzan y esto se mide en lo que ellos produzcan sean bienes o servicios y los recursos utilizados para esto. Es decir que para ella la forma de medir la productividad es con el rendimiento que obtenga por parte de los colaboradores y en los resultados que este obteniendo la organización y en como se ve reflejado esto en los ingresos que se estén recibiendo. (Perez Rodriguez, 2013)

Imagen No.1 Fórmula para calcula la productividad:



Fuente: Tomado del libro Herramientas de medida de la productividad (Página 06)

3.3. Tipos de productividad

Este mismo autor en su libro nos habla sobre 3 tipos de productividad:

Tenemos tres tipos de productividad empezando con la productividad parcial que es el resultado de la cantidad de lo producido y un solo tipo de insumo, tendiendo a definir productividad con las siguientes características: humana, material, capital y energía, por otro lado tenemos la productividad de factor total que es el final total de la producción sumado a la mano de obra y capital y por ultimo tenemos la producción total que dice es la suma de la producción y todos los factores antes mencionados. (Perez Rodriguez, 2013).

Hay muchos factores que pueden afectar la productividad entre ellos están los internos que son materiales, maquinas o equipo entre otros y los externos que son disponibilidad de materiales o materias primas o mano de obra calificada.

Para finalizar en general la mayoría de autores su concepto sobre productividad va encaminada a la misma idea, todos nos hablan sobre particularidades como tiempo, capital

humano, recursos con los que se cuenten entre otros factores que influyen en el desarrollo de la productividad dentro de las organizaciones ya que estas siempre están es busca de medidas que ayuden a incrementar el rendimiento entre sus colaboradores.

3.4. Teorías sobre la productividad

3.4.1. Principio de Peter o de incompetencia:

Según Peter, Hull (2014) escribieron un libro en el que plantan que un colaborador va ascendiendo en la organización hasta el punto de alcanzar un nivel en el que no pueden aportar más para la consecución de objetivos y es que en esta teoría describe que no todo colaborador ascendido tiene el nivel para cumplir con las demandas requeridas para su nuevo rol.

Lo que ellos buscaban al escribir este libro era dar una respuesta a la pregunta de porque existen tantos colaboradores en altos puestos dentro de las organizaciones con faltas de competencias, habilidades, aptitudes o no siendo productivos en sus nuevas tareas a desempeñar.

3.4.2. Principio de Parkinson:

Así Parkinson (1957) desarrollo la idea que cuando los colaboradores tienen menos tiempo disponibles más esfuerzo dedican para terminar las tareas y que entre más tiempo se tenga disponible se tienda a perder un poco el tiempo, nos dice que bajo presión tendemos a realizar las cosas más rápido, después de que se desarrollara esta idea muchos colaboradores tendieron utilizar técnicas para emplear bien el tiempo y no caer en la procrastinación.

3.4.3. **Ley de Eisenhower:**

Por otra parte, Covey (2014) en su libro recopilo la idea de Dwight Eisenhower de la importancia de establecer prioridades con una matriz que define entre lo urgente – no urgente e importante – no importante la idea es que al momento de realizar esta autoevaluación podamos identificar a cuál debemos darle más relevancia en el momento y debatirnos entre ¿Para cuándo? y ¿Para qué? A lo largo del tiempo las personas podrían describir a Eisenhower con esta frase "Lo que es importante pocas veces es urgente y lo que es urgente pocas veces es importante" al pasar el tiempo hemos podido ver como esta matriz ha impactado en la vida de muchas personas no yendo más lejos en el año 2014 Apple se inspiró en esta modelo y creo una aplicación llamada Priority Matrix la cual ayudaba a las personas con la forma en como gestionan su tiempo y explotar al máximo su ámbito productivo, la aplicación fue un éxito total alcanzado los 70.000 suscriptores de forma paga.

3.4.4. Ley de Conway:

También Skelton, Pais (2019) en su libro Team Topologies hablan de Melvin Conway quien fue un informático estadounidense tiene un enfoque más sociológico sobre el comportamiento humano, habla sobre la importancia de la comunicación de los colaboradores que al final de día los resultados de un trabajo son el reflejo de la comunicación dentro de un grupo, un ejemplo claro que él decía era que si existen dos grupos de trabajo y uno tiene una excelente comunicación y el otro no tanto los resultados

de los dos serán muy diferentes siendo uno muy bueno donde todos tienen una buena comunicación y otro resultado no tanto donde no se lleva bien.

3.4.5. Ley de los dos minutos:

Así mismo Allen, (2005) en su libro organízate con nos dice que las tareas que nos ocupen menos de dos minutos debemos realizarlas de inmediato puesto que esto despejara nuestro camino, con esto no se refiere ligeramente a dos minutos si no a dar un vistazo a que si una tarea nos lleva poco tiempo realizarla es más oportuno hacerla de inmediato a que aplazarla o delegársela a alguien más, esto con el fin de mejorar tu productividad y que al final las pequeñas tareas no generen un tiempo de desarrollo extra.

3.5. Factores humanos que inciden en la productividad:

Estos autores clasifican diferentes factores que llegan a influir en la productividad de los colaboradores y ellos lo clasifican en dos grupos como se muestra en la Imagen 2.

Imagen No. 2 Clasificación de factores en la productividad

Dimensión Psicológica	Dimensión Psicosocial		Resultados
Factores Individuales	Factores Grupales	Factores Organizacionales	
Motivación Competencias Satisfacción Identificación, compromiso e implicación	Cohesión Conflicto Participación	Cultura Liderazgo Clima	Productividad (Individual, Grupal y Organizacional)

Fuente: página No. 12. Tomado del libro La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores

Como podemos observar en la anterior imagen la productividad es un conjunto de características que podemos identificar fácilmente para también saber en qué estamos

fallado como colaboradores o como organización, de esta manera si estamos equivocándonos en alfo podemos desarrollar estrategias que nos ayuden a superarla. Los autores en este texto llegan a la conclusión de que el éxito de las organizaciones está en la gente que si hay colaboradores motivados y existe una correlación entre todas las anteriores características mencionadas la productividad está asegurada.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

la metodología que aplicaremos en el presente trabajo es cuantitativo – descriptivo y para soportarla aplicaremos entrevistas y encuestas.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Existen diferentes tipos de investigación, estos varían de acuerdo con el estudio a realizar y a la vez se ajustan a las técnicas utilizadas, el alcance y propósito de esta investigación tiene como fin recopilar la mayor información posible para luego analizarla y contextualizarla. Nos centraremos en una investigación de carácter Cuantitativo – Descriptivo, ya que la finalidad es evaluar el ambiente laboral y la influencia que esta tiene en la productividad de una empresa bananera en el departamento del Magdalena. Para entender un poco más este tipo de investigación, los autores Tamayo y Tamayo (2006), dicen que este tipo de investigación abarca la descripción, registro, análisis y la interpretación de situaciones actuales, trabaja sobre realidades de hecho, basándose en presentarnos una correcta interpretación.

Al referirse a Diseño, son todas esas estrategias que los autores utilizan para darles solución a los interrogantes planteados en la investigación. Se implementará un diseño experimental en este caso y a la vez de tipo Descriptivo Correlacional ya que queremos resaltar la relación de las variables definidas. Según Cancela y otros (2010), la investigación correlacional son aquellos estudios que describen relaciones existentes entre variables significativas, usando el coeficiente de correlación.

3.2 Método de investigación

Basándonos en el concepto dado por (Bacon, 1620) dentro de las reglas que instauro en el método científico dice que a partir de una evidencia singular, sugiere la posibilidad de una conclusión universal, esta frase hace referencia al método inductivo, el cual es el que aplicaremos en este caso, ya que dicho método es amplio y generalizado, suele partir de afirmaciones que apoyan las conclusiones de una manera en la que se pueden dar distintas posibilidades en el resultado.

3.3 definición de variables

El ambiente laboral es una búsqueda constante del bienestar de los colaboradores de una empresa ya que este involucra a todos los que trabajan en ella, con este se busca promover el respeto, mejorar la iniciativa de liderazgo y reconocerles el trabajo a los empleados, influyen además la cultura de la empresa, la manera de relacionarse y sobre todo la satisfacción personal.

Según Fernández y Sánchez (1997), Por eficiencia entendemos que se trata de cumplir las tareas requeridas, resolver los problemas que se nos presenten y trancando de utilizar la

menor cantidad de recursos por otro lado la eficiencia es cuando hacemos énfasis en los resultados alcanzando los objetivos planeados, optimizando la utilización de recursos.

Tabla No. 1 Matriz de Congruencia

MATRIZ PRELIMINAR DE CONGRUENCIA					
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	Valentina Rodriguesz y Lizethy Peña				
LINEA DE INVESTIGACIÓN:	Capital Humano				
TEMA DE INVESTIGACIÓN	Productividad y Ambiente laboral				
TITULO DEL PROYECTO:	INFLUECIA DEL AMBIENTE LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA BANANERA DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA				
CRITERIOS	**DELIMITACIÓN ESPACIAL:**	El desarrollo del presente proyecto de investigación titulado Influencia del ambiente laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa bananera, ubicada en la ciudad de Santa Marta, en el departamento del Magdalena.			
	DELIMITACIÓN TEMPORAL:	Esta investigación se llevará a cabo en el periodo comprendido entre el día 13 de Agosto del año 2021 al 03 de Diciembre del año 2021, este lapso de tiempo permitirá alcanzar los objetivos planteado.			
PREGUNTA PRINCIPAL	**OBJETIVO GENERAL**	**VARIABLES**	**VARIABLES INTERMEDIAS**	**SOPORTE TEORICO**	**ITEMS**
¿Cómo afecta el ambiente laboral en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena?	Analizar cómo afecta ambiente laboral en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena.	PRODUCTIVIDAD	Eficacia	Rojas,, Jaimes y Valencina,,. (2018) Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo.	1.¿ Piensa usted que se estan alcanzando los objetivos propuestos por la organización? 2. ¿ El manejo que le dá la empresa a las situaciones cuando se presentan obstaculos para alcanzar los objetivos es el adecuado ?
			Eficiencia		1.¿ La utilizaciòn de los recursos es el optimo? 2. ¿ Cree usted que la empresa deba darle un mejor manejo a los recursos a los recursos que se les brinda ?
			Efectividad		1.¿ Le estan brindado las herrmanientas necesarias a los empleados para el desarrollo de sus labores ? 2. ¿ Las herramientas que les brinda la empresa son las adecuadas para la realización de sus actividades?
¿Cómo afecta el ambiente laboral en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena?	Analizar cómo afecta ambiente laboral en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena.	AMBIENTE LABORAL	Comunicación	Brunet (2011), Características del ambiente laboral	1.¿Su supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?
			Motivacion		1.¿Siente usted que su esfuerzo ha sido bien remunerado?
			Satisfacción		1.¿Usted se siente a gusto con su entorno laboral?

Fuente: *Elaboración propia* (2021)

3.4 Localización de documentos

La información en la que nos basamos para realizar esta investigación proviene de base de datos de libros, artículos encontrados en páginas web y estudios realizados con anterioridad.

3.5 Unidad de análisis

Las bases de datos de la empresa Bananera del departamento de la magdalena, muestra una población de 25 empleados, de los cuales vamos a tomar el 100% para la muestra.

Además, señalamos que se utilizarán encuestas, ya que estas nos permitirán recolectar información con mayor rapidez a través de preguntas organizadas en cuestionarios, por lo tanto, obtendremos resultados estadísticos

3.6 Recolección de datos

La recolección de datos se realizará por medio de la aplicación de cuestionarios a los colaboradores.

3.6 Descripción del Cuestionario

Nosotros nos guiaremos con la escala de Likert quien fue nombrada así por Rensis Likert quien tuvo grandes contribuciones en el sector organizacional, esta escala mide las actitudes, para medir los acuerdos o desacuerdos es comúnmente apoyada con cuestionarios, ya que una de las características mas importantes de esta escala es medir las reacciones o comportamientos de las personas.

Según Blanco y Alvarado (2005) esta escala es estructurada y se aplica para determinar las acciones frente a situaciones con el fin de obtener información y identificar el tipo de conducta de los encuestados, para la creación de esta escala nos recomiendan definir un

objetivo, redactar enunciados, determinar las categorías y por al final aplicar el cuestuarios a poblaciones en las que se puedan identificar oportunidades de mejora. En la Tabla Numero 2 se pueden observar las preguntas bases aplicadas en la encuesta:

Tabla No. 02 Encuesta

	INFLUECIA DEL AMBIENTE LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA BANANERA DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA					
	Este instrumento se ha diseñado para recolectar información acerca de como afecta el ambiente laboral en la productividad de una empresa					
	Se recomienda leer las preguntas atentamente y marcar con una equis (X) la respuesta, guiandose en la siguiente escala					
	1. MUY DE ACUERDO					
	2. ALGO DE ACUERDO					
	3. NI DE ACUERDO NI DESACUERDO					
	4. ALGO DESACUERDO					
	5. MUY EN DESACUERDO					
		1	2	3	4	5
1	El ambiente laboral es el idóneo					
2	Cuando tu jefe tomas las decisiones estas de acuerdo con ellas					
3	Das tu punto de vista cuando te parece que las decisiones tomadas no son las correctas					
4	Has desarrolado amistades dentro de la empresa mas allá del marco laboral					
5	Te sientes conforme con las tareas asignadas a tu cargo					
6	El ambiente laboral llega a influenciar el desarroolo de tus actividades					
7	Se le debe dar solución a los conflictos de forma directa					
8	Es correcto que traigan los temas personales al ámbito laboral					
9	Cuando no estas presente confias en delegarle tus decisiones a tus compañeros					
10	Se debe reconocer el esfuerzo y la dedicación de los colaboradores de la empresa					
11	La compañía debe brindarles seguridad y confianza a los colaboradores					
12	Se deben motivar enrtre los compañeros para obtener un mejor desempeño					

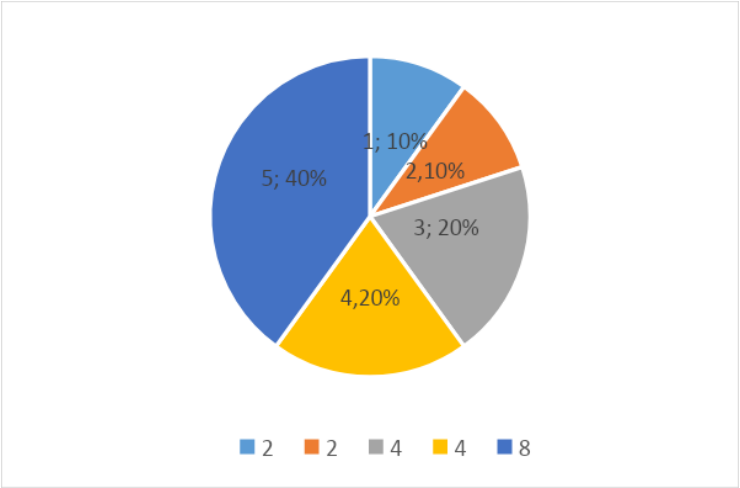
Fuente: Elaboración propia (2021)

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

En la Figura 1, Según la encuesta aplicada, se muestra que el 40% de los trabajadores están en un desacuerdo en que las condiciones del clima laboral son idóneas, un 20% de los encuestados están en una posición neutra en donde no están de acuerdo ni en desacuerdo, y el 10% de la población están de acuerdo con su ambiente laboral.

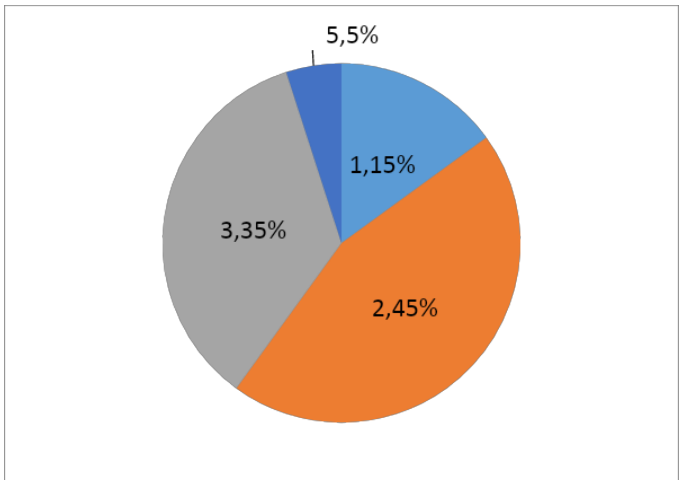
Figura No. 1 Ambiente laboral Idóneo



Fuente: Elaboración Propia (2021)

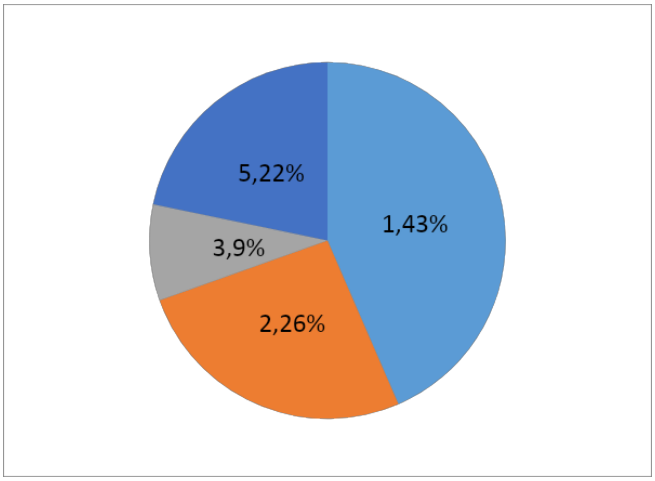
En la Figura 2, se muestra que el 45% de los empleados están de algo de acuerdo con las decisiones tomadas por su jefe, un 35% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo así que optan por una posición neutral, el 15% están en desacuerdo con las decisiones y el 5% están totalmente de acuerdo y aceptan las decisiones que toman los jefes sin poner oposición.

Figura No. 2 Toma de decisiones por parte de gerencia



En la figura No. 3, se midió que tanto participan los empleados en la toma de decisiones, si dan sus puntos de vista o si suelen callar y no dar su punto de vista referente a las decisiones tomadas, el resultado que se obtuvo fue que un 43% de los encuestados están en total desacuerdo y no dan su opinión, un 26% están en una posición de acuerdo y tratan de interferir, el 22% están totalmente de acuerdo en opinar respecto a la toma de decisiones y exponen sus puntos de vista y el 9% son neutros.

Figura No. 3 Opinión de las decisiones tomadas

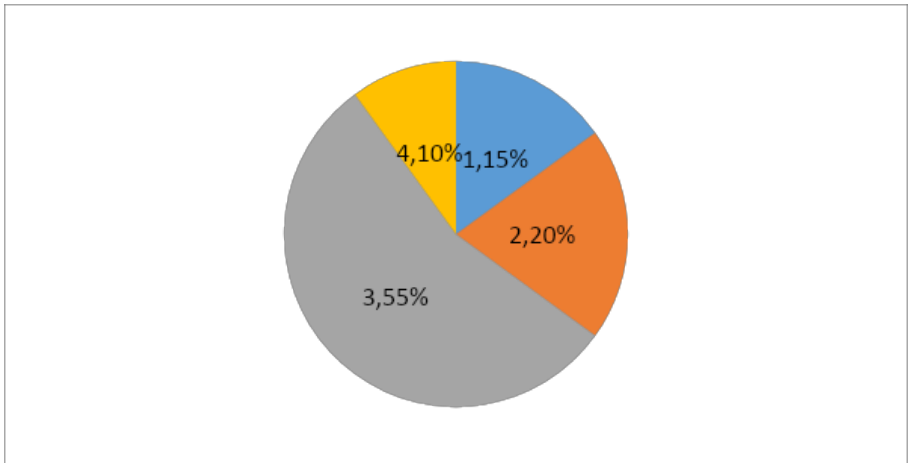


Fuente: Elaboración propia, (2021)

En la figura No. 4 se quiso mostrar que tan unidos y que tanto han fortalecido los lazos de amistad fuera de lo laboral, en donde se obtuvo que el 55% de los trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo para fortalecer la amistad, el 20% trabajan un poco para fortalecer la amistad fuera del entorno laboral, el 15% están totalmente de acuerdo en que

deben ser unidos y tener grupos de amistad fuera del trabajo y el 10% no está de acuerdo en que fuera de lo laboral se mantengan vínculos amistosos.

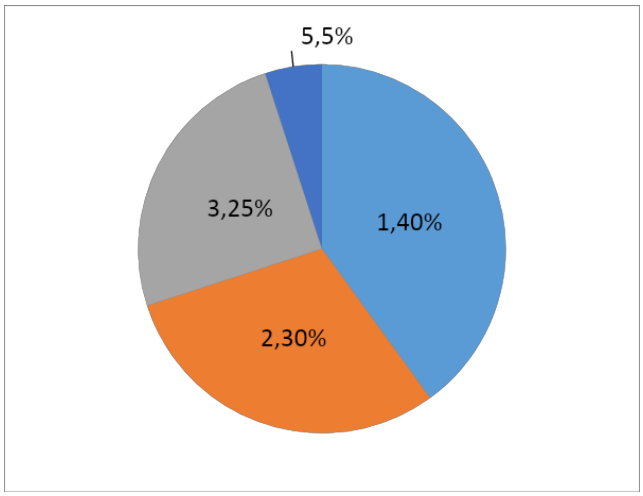
Figura No. 4 Amistad fuera del entorno laboral



Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la figura 5, se hizo el estudio en cuento a como se sienten los empleados con referencia a las tareas que les han sido asignadas a lo largo de su trayectoria en la empresa, en donde el 40% están en total desacuerdo con sus tareas por la carga laboral, el 30% por el contrario están de acuerdo con sus labores que realizan a diario, el 25% son neutros y el 5% están totalmente de acuerdo y a gusto con las tareas que les fueron asignadas para llevar a cabo sus actividades.

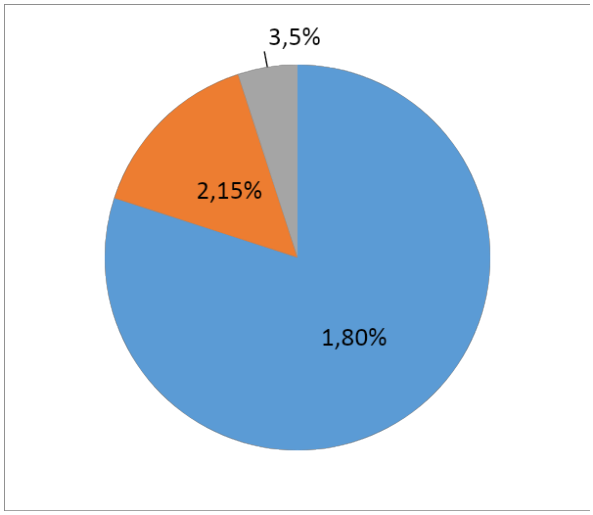
Figura No. 5 Conformidad con la asignación de tareas



Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la figura No. 6 observamos que tanto influye el ambiente laboral en la productividad y en las labores realizadas diariamente para la consecución de los objetivos planteados por la empresa, en donde el 80% dice que el ambiente laboral es muy malo, el 15% de los trabajadores en cambio están de acuerdo y dicen que es bueno y el 5% de los empleados no están de acuerdo ni en desacuerdo.

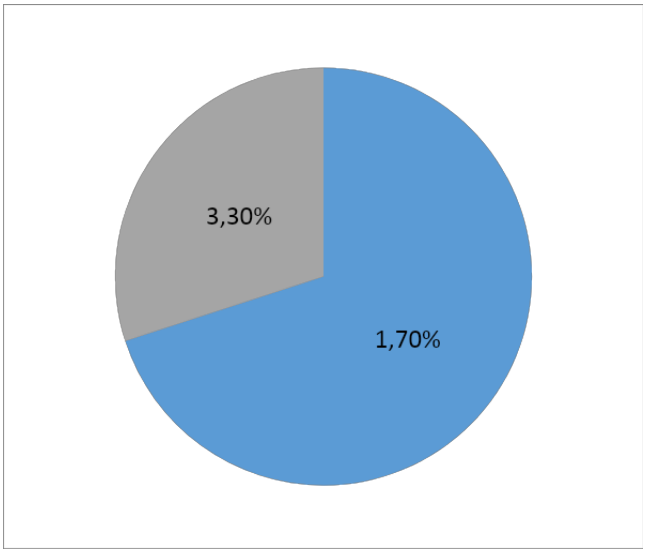
Figura No.6 Influencia del ambiente laboral en el desarrollo de las actividades



Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la figura No.7 se evaluó si los trabajadores le dan una solución oportuna y directa a los conflictos presentado en la empresa, en donde el 70% de los empleados están totalmente de acuerdo en que si se les esta dando una gran importancia en la solución de los conflictos, en cambio un 30% de los trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo por tanto se evidencia que no le dan mucha relevancia a los conflictos.

Figura No. 7 Solución de los conflictos directamente

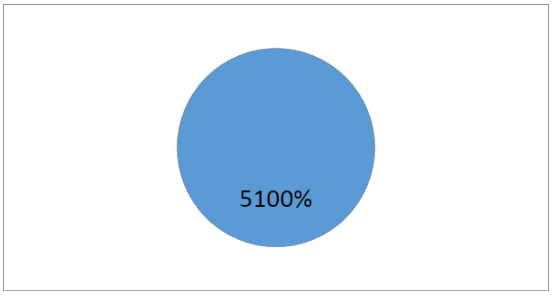


Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En cuanto a la figura No. 8, se ondeo en cuanto la influencia que tiene traerse los problemas personales en el ambiente laboral y como afecta en la productividad, en donde el 100% de los trabajadores estuvo totalmente de acuerdo con que no es bueno ni sano traer esos

problemas que nos afectan en lo personal a la empresa, ya que el desempeño no será nada satisfactorio.

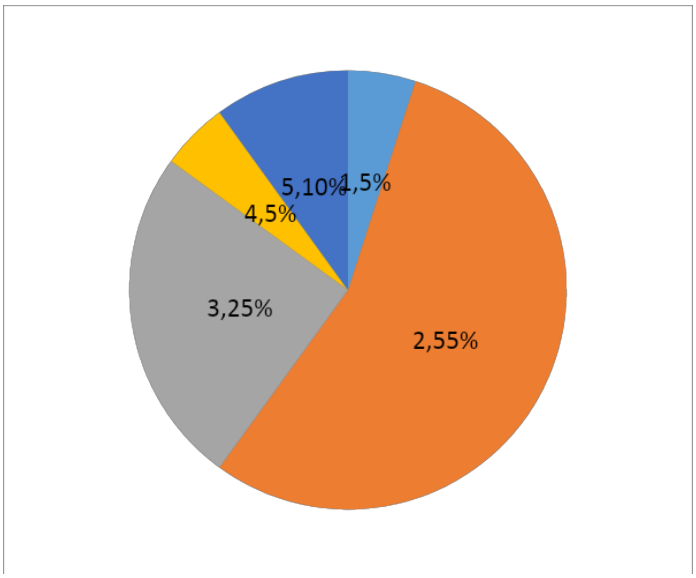
Figura No. 8 Influencia de lo personal en el ambiente laboral y la productividad



Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la Figura 9 se muestran los resultados en cuando a si los trabajadores están de acuerdo en delegarles sus funciones y la toma de decisiones a sus compañeros cuando por algún motivo no pueden estar presente en la empresa, se obtuvo que un 55% están de acuerdo en delegar funciones en su ausencia, un 25% se mantienen neutros, el 10% de los empleados están en total desacuerdo, un 5% están algo en desacuerdo y por otra parte el otro 5% están totalmente de acuerdo y confían en el criterio de sus compañeros en cuanto a decisiones laborales.

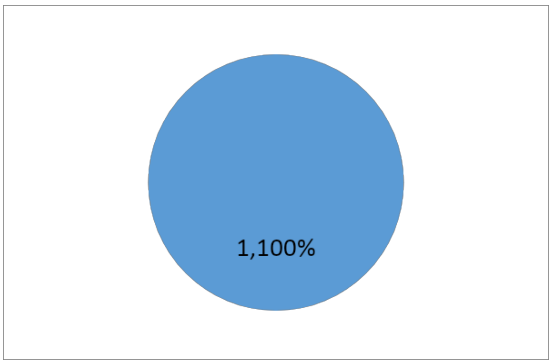
Figura No. 9 Delegación de funciones a compañeros en su ausencia



Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En cuanto a la figura 10, nos refleja que el 100% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que la empresa debe reconocerles todo el empeño, la dedicación y el esfuerzo que le colocan a hora de realizar las tareas asignadas diariamente en la empresa y que conllevan a la productividad y el beneficio de la misma.

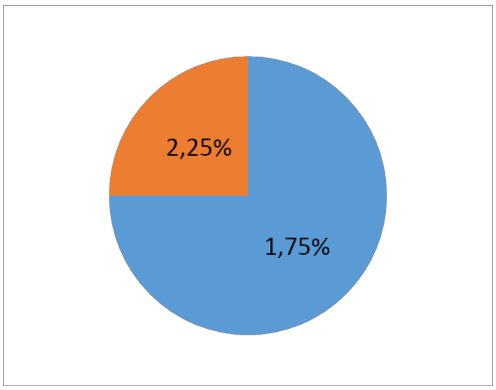
Figura No. 10 Reconocimiento por esfuerzo y dedicación a los trabajadores por parte de la empresa



Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la figura 11 se analizó la opinión de los empleados en cuanto a la seguridad y la confianza que le brinda la empresa a los colaboradores y se observo que el 75% de los empleados están total mente de acuerdo en que la empresa debe tener este tipo de gesto para con ellos, ya que si se les brinda dicha seguridad y confianza la efectividad del trabajo va a ser muy alta y el 25% restante están algo de acuerdo en que se les brinden estos dos factores mencionados anteriormente.

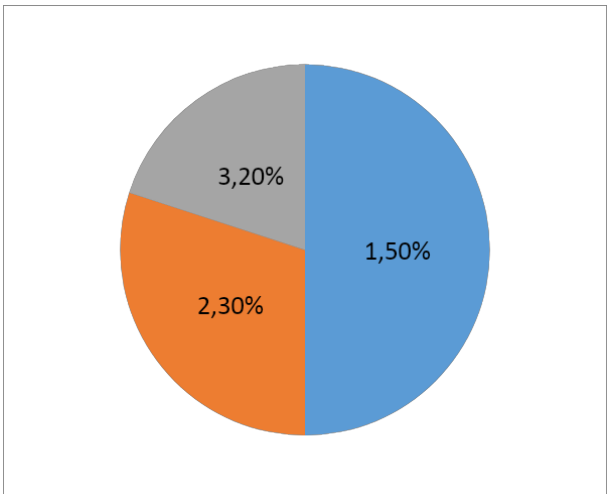
Figura No. 11 Seguridad y confianza por parte de la empresa a empleados



Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la figura No. 12 se refleja la opinión de los empleados en cuanto a la motivación que debe existir entre ellos para poder llegar a obtener un excelente desempeño laboralmente, en donde se obtuvo que el 50% esta totalmente de acuerdo en que entre ellos debe haber un apoyo constante y un positivismo para tener óptimos resultados, el 30% de los empleados están algo de acuerdo con esta síntesis y el 20% son neutros y receptivos a esta situación.

Figura No. 12 Motivación entre empleados



Fuente: Elaboración Propia, (2021)

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En la presente investigación se evidencio que el ambiente laboral en la empresa no es el mejor por tanto ahí la necesidad de enfatiza en ese aspecto ya que el 85% de los trabajadores señalan que se debe trabajar fuertemente para darle solución a las relaciones entre ellos. Según (Soto. E, 2007), el diagnóstico del clima laboral, suministra retroalimentación en los procesos que trastocan la conducta organizacional, así mismo, permite proponer planes de mejora, encaminados al cambio de condiciones y conductas de los implicados, a través de la mejora con la finalidad de optimizar los niveles de motivación y rendimiento profesional, encauzando en muchos casos, el hecho de que los implicados propongan cambios o mejoras, Como resultado final y basándonos en la recopilación de la información de las encuestas aplicadas, se llega a la conclusión que se debe hacer un plan de

mejoramiento en donde se den distintas alternativas para fortalecer el ambiente laboral de los trabajadores, además, se debe trabajar fuertemente en la comunicación y en el liderazgo ya que esto afecta la productividad de la empresa y este ambiente no es saludable tanto para los trabajadores como para los dueños y accionistas de la empresa.

5.2 Recomendaciones

Esta investigación nos arroja como sugerencia que se les debe dar más opinión y autonomía a los empleados, se debe hacer un plan para integrar mas a los empleados tanto en lo laboral como en lo personal para no existan influencias negativas en la productividad y la producción de la empresa, que exista un ambiente laboral favorable para todos ya que esto tiene una gran influencia en los resultados y en los objetivos planteados por la empresa. Además, se puede crear un indicativo en donde resalte y evalué a los empleados con mayor eficiencia mensualmente de una manera imparcial y objetiva y que a la vez no exista favoritismo para luego brindarles reconocimientos ya que esto sería una muestra de agradecimiento por parte de la empresa para con los empleados, impulsar y darles las herramientas necesarias a los empleados para que puedan alcanzar la eficiencia, realizar encuestas constantemente para trabajar continuamente en el clima laboral y en la productividad.

Referencias Bibliográficas

Acemeglu, D., & Robinson, J. (2012). *Por qué fracasan los paises:Los origene del poder , la prosperidad y la riquesa.* Barcelona: Desuto es un sello editorial de Centro de libros PAOF, S,I.U Grupo Planeta.

Acosta, J. (2009). Ba: Espacios de conocimiento. Contexto para el desarrollo de capacidades tecnológicas. *Boletín Intellectus*, 12-18.

Acosta, J. (2010). *Creación y desarrollo de capacidades tecnológicas: Un modelo de análisis basado en el enfoque de conocimiento.* Madrid: Tesis.

Acosta, J., & Fischer, A. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. *Pensamiento y gestión Nº35*, 25-63.

Acosta, J., Zárate, R., & Garzón, M. (2015). Relación entre el liderazgo transformacional y la esperanza. Estudio de 100 líderes empresariales chilenos . *Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 19, núm. 2*, 38-58.

Acosta, J., Zarate, R., & Luiz, A. (2014). Ba: espacios de conocimiento. Contexto para el desarrollo de capacidad de innovación. Un análisis desde la gestión del conocmiento. *Revista EAN, (76)*, 44-63.

Aguilar, J., & Yepes, E. (2006). Gestión de capacidades dinámicas e innovación: Una aproximación conceptual. *Revista de ciencias da administracao, Vol.8*, 1-15.

Aktouf, O. (2002). El Simbolismo y la “Cultura Organizacional” De los abusos conceptuales a las lecciones de campo. *AD-minister, (1)*, 63-93.

Amabile, T. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review, 40 (1),*, 39-58. .

Avolio, B. (1997). *The great leadership migration to Full Range Leadership development system. Kellogg Leadership Studies Project: Leadership Transformational, Working Papers. .* Academy of Leadership Press.

Bacon, F. (1620). Nuevos Instrumentos Cientificos. *Concepto*.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained advantage. *Journal of management. v. 17*, 99-120.

Barrios, K., & Olivero, E. (2015). La innovación en instituciones de educación superior: Un modelo basado en capacidades dinámicas. Barranquilla: Universidad Simón Bolívar.

Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations.* Free Press.

Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (1)*, 9-13.

Bass, B., & Avolio, B. (1990). La Dirección Transformacional en vías de desarrollo: y Más allá del Entrenamiento Industrial . *En el Periódico de Europa, 14, (5)*, pp. 21-27.

Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. .* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Bastidas, Jimenez,Vanegas. (2019). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia ltda, Sede Santa Marta.* Santa Marta.

BBVA. (2011). Cultura innovadora: valores, principios y prácticas de primeros ejecutivos en empresas altamente innovadoras. En J. Vilá. Madrid.

Benavides, C., & Quintana, C. (2003). *Dirección del Conocimiento y Calidad Total.* Madrid: Díaz de Santos.

Beveridge, M., Gear, A., & Minkes, A. (1997). Organizational Learning and Strategic Decisin Support. *The Learning Organization, 4 (5)*, 217-227.

Biasca, R. E. (1984). *Productividad un enfoque integral del tema .*

Bower, J., & Christensen, C. (1995). Disruptive Technologies: Catching the Wave. *Harvard Business Review 73.*, 43-53.

Bravo, E., & Herrera, L. (2009). Capacidad de innovación y configuración de recursos organizativos. *Intangible capital*, 301-320.

Bueno, E. (2001). Creación, medición y gestión de intangibles: propuesta de modelo conceptual. En Formas y reformas de la nueva economía. *Revista Madri+d, monografía 1,* , 43-48.

Bueno, E. (2003). Enfoques principales y tendencias en dirección del conocimiento, en Hernández, R. (Ed): Dirección del conocimiento: desarrollos teóricos y aplicaciones. *Ediciones La Coria, Cáceres.*, 21-54.

Bueno, E., & Morcillo, P. (1997). *Dirección estratégica por competencias básicas distintivas: Propuesta de un modelo.* Madrid: Instituto Universitario de Administración de Empresas.

Bueno, E., Morcillo, P., & Salmador, M. (2006). Distinctions that matter: a classification of resources and discussion of implications for dynamic capabilities of firms. . *International Journal Technology Management, 41, (1-2),* , 155-168.

Bueno, E., Morcillo, P., & Salmador, M. (2006). Distinctions that matter: a classification of resources and discussion of implications for dynamic capabilities of firms. *International Journal Technology Management, 41, (1-2),* , 155-168.

Bueno, E., Rodríguez, J., & Salmador, M. (2008). Knowledge creation as a dynamic capability: implications for innovation management and organisational design. *International Journal Management Practice, 2 (1)*, 72-82.

Burns, J. (1978). *Leadership. .* Harper Collins, USA: Open Road Media.

Burns, J. (2003). *Transforming Leadership.* New York: Grove Press.

Burns, T., & Stalker, G. (1961). *The management of innovation.* Londres: Tavistock.

Cabrera, M., Nieto, L., & Giraldo, R. (2014). La universidad colombiana y la innovación desde una Epistemología del Sur. *Entramado, vol. 10, núm. 1*, 240-250.

Cabrol, M., & Severin, E. (2010). TICS en educación : Una innovación disruptiva. *Aportes*, 2-7.

Calderon, K. A. (2014). Motivacion y productividad laboral. Mexico.

Carlicchi, C. (2017). *Mejora tu entorno laboral .* Titivillus.

Carnegie, D. (2012). *Maestría en liderazgo .* Buenos Aires : Sudamericana.

Casallas, C., Plata, P., & Pineda, K. (2011). Parques Tecnológicos como Mecanismo de Integración entre Universidades, Empresas y el Estado: retos para Colombia. *En Memoria VI Congreso INternacional de la Red de Investigación y Docencia en Innovación Tecnológica- RIDIT.* Manizales, Colombia.

Castellanos, O., Chávez, R., & Jiménez, C. (2003). Propuesta de formación en liderazgo y emprendimiento. *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y sociales 22,*, 145-156.

Chiavenato. (1990). clima organizacional.

Chin, R. J. (2015). Examining teamwork and leadership in the fields of public administration, leadership, and management. *Team Performance Management: An International Journal, 21(3/4)*, 199-216.

Christensen, C. M. (1999). *El dilema de los innovadores.* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Churchill, G. (1979). A paradigm for developing better measure of marketing constructs. *Journal of marketing, 16*, 64-73.

CINDA, C. I. (2015). *La transferencia de I+D, la innovación y el emprendimiento en las universidades.Educación superior en Iberoamérica - Informe 2015.* Santiago de Chile: RIL® editores.

Clark, B. (1983). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica.* México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Clark, B. (1998). *Creating entrepreneurial universities: Organizational pathways of transformation (No. 378 CLA).*

Cohen, W., & Lenvinthal, D. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative scince quarterly 35*, 128-152.

Consuegra, J. (1973). *Cómo se reprime la universidad en Colombia: informe a la comunidad de la Universidad del Atlántico .* Barranquilla: Editorial Mejoras.

D. Moncayo,P. Alvarado ,L. Soto. (2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UNA EMPRESA. *CE Contribuciones a la Economía*.

Davila, J., & Guevara, L. (2009). *Capacidades dinámicas: un acercamiento a las teorías contemporáneas de la firma. Evidencia de dos organizaciones que operan en Colombia.* Bogotá: Universidad de los Andes.

Díaz, L., & Morales, M. (2012). *Análisis estadístico de datos multivariados* (Primera Edición ed.). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Dondi, C. (2008). Políticas europeas de apoyo a la "Open and Distance Learning"(ODL) y el caso específico de la integración de ODL en los entornos universitarios convencionales. *Cuadernos IRC, n. 8 with the coordination by Universitat Oberta de Catalunya*.

Drucker, P. (1985). *innovation and entrepreneurship.* Reino Unido: Butterworth-Heinemann.

Duncan, R. (1976). the ambidextrous organization: Designing dual structures for innovation. En R.H.Kilmann, L.R.Pondy, and D.Slevin (Eds.),. *The management of organizaion design: Strategies and implementation*, 167-188.

Earley, P., & Peterson, R. (2004). The Elusive Cultural Chameleon: Cultural Intelligence as a New Approach to Intercultural Training for the Global Manager. *Academy of Management, 3 (1).*, 100-115.

Eisenhardt, K., & Martin, J. (2000). "Dynamic capabilities: What are they?". *Strategic Management Journal, vol. 21, no. 10-11*, 1105-1121.

Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The Dynamics of Innovation: from National Systems and ‘‘Mode 2’’ to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations. *Elsevier Science*, 109-123.

Fayard, P. (2005). Comunidades estratégicas de conocimiento. El concepto ba en la vía japonesa hacia la creación de conocimiento. *Revista Telos: cuadernos de comunicación, tecnología y sociedad, (62*, s.p.

Fernandez, E. (2005). *Estrategia de innovación.* Madrid: Thomson Editores Spain Paraninfo SA.

Fernandez, E. (2005). *Estrategias de innovación.* Madrid: Thomson Editores Spain Paraninfo SA.

Florez, M. (2005). Gerencia del conocimiento: Su relación con la generación de capacidades innovativas. *Revista de Ciencias Sociales*, 229-245.

Forero, Correa & Pazmiño. (2019). *análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el sabor paisita de la ciudad de Armenia (Quindìo,Colombia).* Armenia.

Freeman, C., & Soete, L. (1997). *The economics of industrial innovation.* United Kingdom: Routledge.

Fundación Telefónica. (2008). *Libro blanco de la Universidad Digital 2010.* Madrid: Ariel.

Furman, J., Porter, M., & Stern, S. (2002). The determinants of national innovative capacity. *Research Policy*, 899-933.

Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales.* Barcelona: UOC.

Garcia, A. (2016). Creación, conversión, facilitación y espacios del conocimiento: las aportaciones de Ikujiro Nonaka a la teoría organizacional. *Entreciencias*, 73-88.

Garzon, M. (2013). El constructo capacidades dinámicas. *Ide@s CONCYTEG 8(99):*, 851-870.

Ghafele. (03 de Febrero de 2012). *Financing University Research.* Obtenido de Financing University Research.: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/36394/

Gibson, J., Ivancevich, J., Konopaske, J., Gibson, R., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Jesus, R. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos.* . México: McGraw-Hill,.

Gold, A., Malhotra, A., & Segars, A. (2001). Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. . *Journal of Management Information Systems, 18(1)*, 185-214.

Gómez, H. (2003). *Gerencia estratégica: teoría, metodología, alineamiento, implementación y mapas estratégicos, índices de gestión, incluye guía para el diagnóstico estratégico.* Bogotá: 3R Editores.

Grant, R. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *California Management review*, 114-135.

Grant, R. (1995). *Dirección estratégica. Conceptos, técnicas aplicaciones.* Barcelona: Civitas.

Grant, R. (1995). *Dirección estratégica. Conceptos, técnicas aplicaciones.* Barcelona: Civitas.

Grant, R. (1996). Prospering in dynamically-competitive environments: Organizational capability as knoeledge integration. *Organization Science*, 375-387.

Guettel, W., & Konlechner, S. (2007). Dynamic capabilities and competence obsolescence: empirical data from research-intensive firms. *Proceedings of OLKC*, 357-374.

Gust & Fundacity. (06 de 17 de 2015). *http://gust.com/latam-accelerator-report-2015/.* Recuperado el 15 de 08 de 2016

Hall, R. (1972). *ORGAniZACiones: éstructuro y proceso* . New York: Prentice/Hall Internacional .

Hamel, G. (2012). *Lo que importa ahora.* Bogotá: Norma. Carvajal Soluciones Educativas S.A.S. .

Hamel, G., & Prahalad, C. (1990). El propósito estratégico. *Harvard Deusto Business Review, 1,*, 75-90.

Hammel, G. (2008). *El futuro de la administración .* Bogotá: Norma.

Hardagon, A. (2002). Brokering Knowledge: Linking Learning and Innovation on . *Research in organizational behavior, Vol.24*, 41-85.

Helfat, C. (1997). Know-how and asset complementarity and dynamic capability accumulation: The case of R&D . *Strategic Managment Journal, Vol 18 (5)*, 339-360.

Helfat, C., & Raubitschek, R. (2000). Product sequencing: Co-evolution ok knowledge, capabilities and products. *Strategic Management Journal, 21*, 961-979.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación.Quinta edición.* México: Mc Graw Hill.

Holsapple, C., & Joshi, K. (1999). Description and Analysis of Existing Knowledge Management Frameworks. *Proceedings of the 32nd Hawaii International Conference on System Sciences.*

Hurley, R., & Hult, G. (1998). Innovation,market orientation, and organizatioanl learning; An integration and empirical examination. *Journal of marketing*, 42-54.

Isaacson, W. (2014). *Steve Jobs, Lecciones de liderazgo.* Barcelona : Debate.

Jaider Bastidas, L. J. (2019). Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa toronto de colombia LTDA. Santa Marta, Magdalena, Colombia.

Jansen, J., Tempelaar, M., Van den Bosch, F., & Volberda, H. (2009). Structural Differentiation and Ambidexterity: The Mediating Role of Integration Mechanisms. . *Organization Science, 20(4),* , 797-811.

Jones, G., & George, J. (2014). *Contemporary Management.* New york: McGraw-Hill.

Kanter, R. (2000). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior Vol. 22*.

Kaplan, R., & Norton, D. (2008). *The execution premium.* Barcelona : Deusto.

Kuczmarski, T. (1997). *Innovación: Estrategias de liderazgo para mercados de alta competencia.* Bogotá: McGRAW-HILL.

Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organizations: A dynamic capabilities approach. *International journal of innovation management*, 377-400.

Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organizations: A dynamic capabilities approach. *International journal of innovation management*, 377-400.

Leifer, R., Mcdermott, D., Colarelli, G., Peters, L., Rice, M., & Veryzer, R. (2000). *Radical innovation.* Boston: Harvard business School Press.

Lopez, M., Marulanda, C., & Castaño, J. (2015). *Competir y colaborar con conocimiento e innovación.* Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

López, M., Serrano, A., & García, P. (2011). Análisis de la capacidad de innovación regional: el caso español. *Revista Venezolana de Gerencia*, 209-232.

Lundvall, B. Å. (2010). *National systems of innovation: Toward a theory of innovation and interactive learning (Vol. 2).* Anthem Press.

March, J. (1997). Understanding How Decisions Happen in Organisations. En Shapira Z. (ed.). Organizational Decision-Making. Cambridge, . *Cambridge University Press.*

Maryville, S. (1992). "Entrepreneurship in the Business Curriculum". *Journal of Education for Business.* , Vol. 68 No. 1, pp. 27-31.

MEN. (24 de Febrero de 2010). *http://www.mineducacion.gov.co*. Recuperado el 03 de Agosto de 2016, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-217744.html

Méndez, C. (2013). *Metodologia: Diseño y desarrollo del procesod e invetsigación con énfasis en ciencias empresariales.* México D.F.: LIMUSA.

Mendoza, J. (2006). *Innovación por lo alto. Imaginación y acción en la empresa.* Bogotá: Asesores del 2000.

Mendoza, J. (2013). La capacidad dinámica de ripostar en la empresa: Confrontar entornos volátiles. *Cuadernos de administración, 26 (47)*, 63-85.

Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations* . Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Monteferrer, D. (2011). La orientación al mercado de la red como determinante de la competitividad de las nuevas empresas internacionales.El efecto mediador de las capacidades dinámicas. *Tesis Doctoral: Universidad de Jaume I. Doctorado en gestión empresarial, Castellon de la palma, España*.

Montoya, O. (2004). Shumpeter, innovación y determinismo tecnológico. *Scientia et technica año X, 25*, 209-213.

Morales, M., Mira, G., & Arias, M. (2010). Enfoques y restos de la función de extensión universitaria, como mecanismo de integración: Universidad, empresa, Estado. *II Congreso Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación.* Bogotá.

Morales, M., Pineda, K., & Avila, K. (2012). Organizaciones innovadoras a partir de la interacción con la universidad: casos exitosos. *Estudios gerenciales*, 363-374.

Morcillo, P. (1997). *Dirección Estratégica de la Tecnología y de la Innovación. Un enfoque de Competencias.* Civitas: Madrid.

Nelson, R. (1991). Why do firms differ, and how does it matter? *Strategic management journal. V.12*, 61-74.

Nelson, R., & Winter, S. (1982). *An evolutionary theory of economic change.* Cambridge, Massachusetts,London: Harvard University Press.

Nishida, K. (1921). *An Inquiry into the Good.* (M. a. Abe, Trad.) New Haven: Yale University Press,.

Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science, 5*, 14-37.

Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of" ba": Building a foundation for knowledge creation. *California management review, 40(3)*, 40-54.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company.* Oxford University.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-creating company. *Oxford*, Oxford University press.

Nonaka, I., & Teece, D. (2001). Managing Industrial Knowledge creation, transfer and utilization, Sage, London,. *Sage,London*, 1-12.

Nonaka, I., Mitsuru, K., Ayano, H., & K., F. (2014). Dynamic fractal organizations for promoting knowledge based transformation: a new paradigm for organizational theory. . *European Management Journal, 32,* , 137-146.

Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning, 33*, 5-34.

OCDE. (2003). *Manual de Frascati: Medición de las actividades científicas propuesta de norma práctica para encuestas de investigación y desarrollo experimental.* Paris: Fundación Española para la ciencia y la tecnólogia (FECYT).

OCDE. (2006). *Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación de datos.* Madrid: Empresa de transformación agraría S.A.

OCDE. (2006). *Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación de datos .* Madrid: Empresa de transformación agraría S.A.

Oppenheimer, A. (2014). *¡Crear o morir!: La esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación.* Bogotá: Penguin Random House.

Ortiz, C., & Mendoza, M. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. . *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XIV()* , 118-134.

Penrose, E. (1959). *The theory of the growth of the firm.* Oxford: Basil Blackwell.

Perez Rodriguez, M. D. (2013). *Herramientas de medida de la productividad.*

Peteraf, M. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource bases view. *Strategic Management Journal, 14*, 179-191.

Pineda, K., Morales, M., & Ortiz, M. (2011). Modelos y mecanismos de interacción universidad-empresa-estado: retos para las universidades colombianas. *Equidad Desarro. N.º 15*, 41-67.

Porter. (1990). *The Competitive Advantage of Nations.* New York: Free Press.

Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations.* New York: Free Press.

Porter, M., & Stern, S. (2001). Innovation: Location Matters. *Summer 2001 Valume 42.*

Prahadal, G., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard business review*, 79-91.

Psicología & Empresa. (2011). Factores que afectan y conforman el clima organizacional. *Psicologia y Empresa*.

Raisch, S., Birkinshaw, J., Probst, G., & Tushman, M. L. (2009). Organizational Ambidexterity: Balancing Exploitation and Exploration for Sustained Performance. . *Organization Science, 20(4),*, 685-695.

Ramirez, M., & Garcia, M. (2010). La alianza-Empresa-Estado: una estrategia para promover innovación. *Revista EAN Nº68*, 112-133.

Rangone, A. (1999). Resoure-based approach to strategy analysis in small-medium sized enterpreises. *Small bisiness economics. V.12*, 233-248.

Roberts, E. (1988). What we´ve leraned:managing invention and innovation. *Research Management,Vol 31,Nº1*, 11-29.

Rothaermel, F., & Alexandre, M. (2009). Ambidexterity in technology sourcing. *Organization Science*, 759-780.

Sábato, J., & Botana, N. (1968). Science and Technology in the Future Development of Latin América. *presented to The World Order Models Conference*, (págs. 25-30). Bellagio (Italy).

Sábato, J., & Botana, N. (1968). *Science and Technology in the Future Development of Latin América.* Bellagio (Italy): Paper presented to The World Order Models Conference.

Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación.* México D.F: Mc Graw Hill.

Schäffer, U., & Willauer, B. (2002). Strategic Planning as a Learning Process, its Effect on Planning Effectiveness and Business Unit Performance. Empirical Evidence from a German Study. Presentation for the Third European Coference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities, At.

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo.* Barcelona: Plaza & Janés.

Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership.* John Wiley & Sons.

Schumpeter. (1964). *Ciclos económicos: Analisis teórico, histórico y estadístico del proceso capitalista.* Ney York: Prensas Universitarias de Zaragoza.

Schumpeter. (1978). *Teoría de desenvolvimiento económico.* (Quinta Reimpresión ed.). México: Fondo de Cultura Económica.

Schumpeter, J. (1939). *Cycles Business.* New York: Mc Graw Hill.

Schumpeter, J. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy.* New York: Harper & Row.

Schumpeter, J. (1942). *Capitalism, Socialism, and Democracy,.* Nueva York: Harper & Brothers.

Schumpeter, J. (1964). *Ciclos económicos: Analisis teórico, histórico y estadístico del proceso capitalista.* Ney York: Prensas Universitarias de Zaragoza.

Schumpeter, J. (1978). *Teoría de desenvolvimiento económico.* (Quinta Reimpresión ed.). México: Fondo de Cultura Económica.

Serna, H. (1994). *Planeación y gestión estratégica: teoría-metodología.* Bogotá: Legis editores S.A.

Shapiro, S. (18 de 10 de 2005). *Innovar para ser Competitivo.* Obtenido de http://winred.com/EP/entrevistas/n/a2880.html

Shimizu, H. (1995). Ba-Principle: New Logic for the Real-time Emergence of Information. *Holonics, 5/1* , 67-69.

Shumpeter, J. (1939). *Cycles Business.* New York: Mc Graw Hill.

Shumpeter, J. (1964). *Ciclos económicos: Analisis teórico, histórico y estadístico del proceso capitalista.* Ney York: Prensas Universitarias de Zaragoza.

Shumpeter, J. (1978). *Teoría de desenvolvimiento económico.* (Quinta Reimpresión ed.). México: Fondo de Cultura Económica.

Sladogna, M. (2007). Productividad - Definiciones y perspectivas para la negociacion colectiva.

Sorensen, J. (2002). The strength of corporate culture and the reliability of firms performance. *Administrative scince quarterly 47*, 70-91.

Sporn, B. (2001). Building adaptive universities: Emerging organisational forms based on experiences of European and US universities. . *Tertiary Education and Management, 7(2),* , 121-134.

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Adminsitración.* México: Prentice-Hall.

Subramanian, M., & Youndt, M. (2005). The infbilitiesluence of intellectual capital on the types of innovative capa. *Academy of management journal,48*, 450-463.

Teece, D. (2009). *Dynamic capabilities & strategic management.Organizing for innovation and growth.* Oxford: Oxfor: Oxford University Press.

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal, 18(7)*, 509-533.

Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic caapbilities and strategic management. *Strategic Management Journal 18(7)*, 509-533.

Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities an strategic management. *Strategic management journal*, 18(7) 509-533.

Thompson, V. A. ((1965).). Bureaucracy and innovation. *Administrative science quarterly*, 1-20.

Tomàs, M., Borrel, N., Castro, D., Feixas, M., Bernabeu, D., & Fuentes, M. (2010). *La cultura innovadora de la Universidades* . Barcelona: Ediciones Octaedro.

Trice, H., & Beyer, J. (1993). *The cultures of work organizations.* New Yersey: Prentice Hall .

Tzu, S. (2006). *El arte de la guerra.* Edaf.

Van de ven, A. H., Polley, D., Raghy, G., & Venkataraman, S. (2001). *El viaje de la innovación: El desarrollo de una cultura organizacional para innovar.* Ciudad de México: Oxford University Press México.

Vecchio, R. (2000). *Organizational Behavior.Core concepts.* New York: Dryden Press.

Vivas, S. (2013). Implicaciones de las capacidades dinámicas para la competitividad y la innovación en el siglo XXI. *Cuadernos de administración,26 (47)*, 119-139.

Von Krogh, G., Ichijo, K., & I, N. (2000). *Facilitar la creación de conocimiento: cómo desentrañar el misterio del conocimiento tácito y liberar el poder de la innovación.* Ciudad de México: Oxford.

Von Krogh, G., Nonaka, I., & Reschsteiner, L. (2012). Leadership in Organizational Knowledge Creation: A Review and Framework. *Journal of Management Studies, 49 (1),*, 240-277.

Wang, C., & Ahmed, P. (2007). Dynamic capabilities:A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews. Volume 0*, 31-51.

Wernerfelt, B. (1984). Resource-based view of the firm. *strategic management journal V 5*, 171-180.

Winter, S. (2003). Understanding dynamic capabilities. *Strategic management Journal*, 24(10): 991-995.

Winter, S. (2003). Understanding dynamic capabilities . *Strategic Management Journal* , 991-995.

Zollo, M., & Winter, S. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization science, Vol. 13,N.3*, 339-351.

ANEXOS

Anexo 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	3	1	3	3	1	1	5	2	1	1	1
2	1	3	1	3	3	1	1	5	2	1	1	1
3	2	3	1	3	1	1	1	5	2	1	1	3
4	3	3	1	3	1	1	1	5	2	1	1	2
5	5	2	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1
6	5	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	3
7	5	3	1	3	1	1	1	5	1	1	1	2
8	5	1	1	4	1	1	1	5	3	1	2	1
9	5	2	2	4	1	1	1	5	3	1	2	1
10	5	2	2	3	2	1	1	5	3	1	1	1
11	5	2	3	2	2	2	1	5	3	1	1	3
12	4	2	3	1	2	1	1	5	3	1	1	3
13	4	2	1	1	2	1	1	5	2	1	2	2
14	4	2	2	2	4	1	3	5	2	1	1	2
15	5	1	2	3	3	2	1	5	2	1	2	1
16	2	2	5	3	3	1	3	5	5	1	1	1
17	3	5	5	2	3	1	3	5	5	1	2	1
18	4	3	1	1	2	1	3	5	4	1	1	2
19	3	3	2	2	2	2	3	5	2	1	1	1
20	3	2	2	3	1	3	3	5	2	1	1	2

PREGUNTA 1	
1	2
2	2
3	4
4	4
5	8

PREGUNTA 2	
1	3
2	9
3	7
4	
5	1

PREGUNTA 3	
1	10
2	6
3	2
4	
5	5

PREGUNTA 4	
1	3
2	4
3	11
4	2
5	

PREGUNTA 5	
1	8
2	6
3	5
4	
5	1

PREGUNTA 6	
1	16
2	3
3	1
4	
5	

PREGUNTA 7	
1	14
2	
3	6
4	
5	

PREGUNTA 8	
1	
2	
3	
4	
5	20

PREGUNTA 9	
1	1
2	11
3	5
4	1
5	2

PREGUNTA 10	
1	20
2	
3	
4	
5	

PREGUNTA 11	
1	15
2	5
3	
4	
5	

PREGUNTA 12	
1	10
2	6
3	4
4	
5	