



POSGRADOS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RPC-SO-37-No.696-2017

OPCIÓN DE
TITULACIÓN:

ARTÍCULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL

TEMA:

DOWNSIZING Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS

AUTOR:

TATIANA MABEL ALCIVAR MALDONADO
KATHERINE BELEN MERO CAMPUZANO

DIRECTOR:

PRISCILLA ROSANNA PAREDES FLORIL

GUAYAQUIL - ECUADOR
2020

Autor/a:



Tatiana Mabel Alcívar Maldonado

Ingeniera Comercial

Candidata a Magíster en Administración de Empresas, Mención en Gestión de Mercado por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Guayaquil.

talcivar@est.ups.edu.ec



Katherine Belén Mero Campuzano

Contadora Pública Autorizada

Candidata a Magíster en Administración de Empresas, Mención en Gestión de Proyectos por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Guayaquil.

kmero@est.ups.edu.ec

Dirigido por:



Priscilla Rossana Paredes Floril

Ph.D en Ciencias de la administración

Universidad Nacional Mayor San Marcos . Lima – Perú

pparedes@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

©2020 Universidad Politécnica Salesiana.

GUAYAQUIL – ECUADOR – SUDAMÉRICA

ALCIVAR MALDONADO TATIANA M.

MERO CAMPUZANO KATHERINE B.

Downsizing y su relación con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas

Downsizing y su relación con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas

Downsizing and its relationship with the organizational climate in medium-sized companies in the province of Guayas

Resumen

Analizar la relación entre la variable independiente downsizing y la variable dependiente clima organizacional en las medianas empresas constituidas en la provincia del Guayas fue el objetivo planteado para el presente estudio. El tipo de investigación fue cuantitativo con alcance correlacional, el diseño aplicado fue no experimental-transversal. El instrumento utilizado para la compilación de los datos fue un cuestionario constituido por 27 ítems en escala de Likert. Se tomó una muestra de 821 empleados considerando un 3,45% de error, 5% nivel de significancia y una confianza del 95% de una población infinita, siendo validado por medio de expertos y a través de un estudio de análisis factorial exploratorio con un método de extracción de máxima verosimilitud dando como resultado una excelente fiabilidad de los datos según el coeficiente de Alfa de Cronbach. En cada empresa se tomó información de los empleados, directivos del personal de Gestión de Talento Humano, comprobando la hipótesis la investigación mediante un valor de significancia bilateral igual a cero y un coeficiente de correlación de Spearman positiva débil $\rho = 0,486$, dando como conclusión general que el Downsizing influye directamente con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas, evidenciando el efecto positivo que existen en las organizaciones cuando se optimiza la fuerza laboral y costo.

Abstract

Analyzing the relationship between the independent variable downsizing and the dependent variable organizational climate in the medium-sized companies established in the province of Guayas was the objective set for this study. The type of research was quantitative with a correlational scope, the applied design was non-experimental-transverse. The instrument used for data collection was a questionnaire consisting of 27 items raised in a manner and with a Likert scale. A sample of 821 employees was taken considering a 3.45% error, 5% significance level and a 95% confidence of an infinite population, being validated by experts and through an exploratory factorial analysis study with a maximum likelihood extraction method resulting in excellent data reliability according to the Cronbach Alpha coefficient. In each company, information was taken from the employees, managers of the Human Talent Management staff, checking the research hypothesis by means of a bilateral significance value equal to zero and a weak positive Spearman correlation coefficient of 0.486, giving as a general conclusion that downsizing is directly related to the organizational climate in the median companies of the province of Guayas, highlighting the positive effect that exists on organizations when optimizing the workforce and cost.

Palabras clave

Variable, clima, Downsizing, factorial, significancia, medianas

Keywords

Variable, Weather, Downsizing factorial, significance, medium

Solo para uso editorial

Cómo citar: XX,XX. y XX.XX. (2018). Título del artículo. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, X(XX), pp. XX-XX. <https://doi.org/>

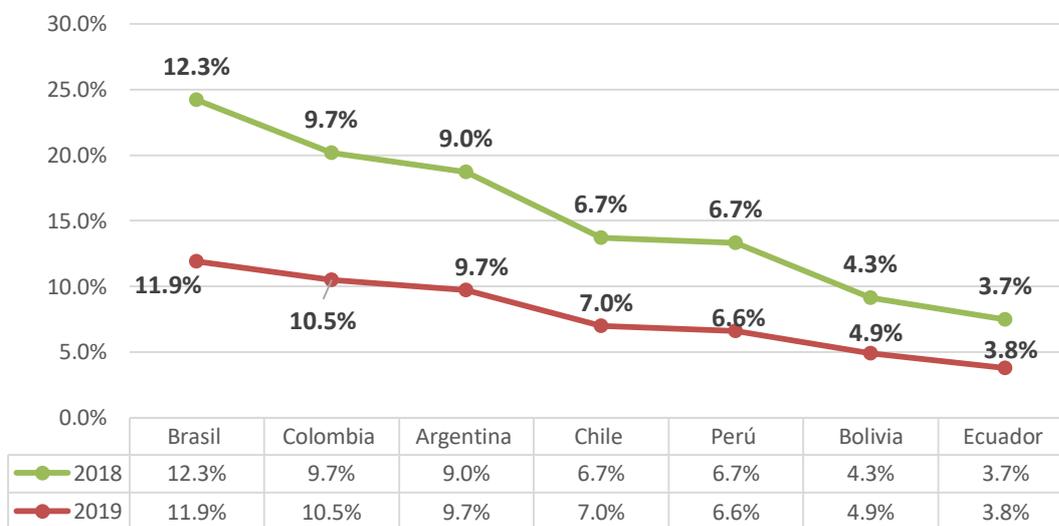
Recibido: 00/00/00 **Revisado:** 00/00/00 **Aprobado:** 00/00/00 **Publicado:** 00/00/00

1. Introducción

A través del presente estudio se demuestra el comportamiento de las variables Downsizing y Clima Organizacional, de las medianas empresas en la Provincia del Guayas, modelados por rectas multivariadas, basadas en pruebas de hipótesis; para que los responsables del Talento Humano tomen medidas orientadas al perfeccionamiento del Clima Organizacional en las empresas según las estructuras de cada una de ellas.

En el año 2019 la tasa de desempleo a nivel de América Latina fue considerable, encabezando Brasil con un 11.9% y Ecuador con un 3.8%. (ver gráfica 1)

Gráfica #1
Tasa de desempleo en América Latina



Fuente: Elaborado por las autoras

Colombia con una población desocupada de 2.6 millones, obtuvo un incremento del 0.8% de desempleo en relación con el 2018 (DANE, 2020), siendo los sectores de la agricultura, pesca y ganadería los más afectados. El incremento del 0.7% en la tasa de desempleo de Argentina (INDEC, 2020) fue ocasionado por la recesión económica que se generó en el cambio de gobierno (AA, 2019). En medio de protestas ocasionadas durante el último trimestre del 2019 (ELDIA, 2019), la tasa de desempleo de Chile tuvo un incremento del 0.3% en comparación del año anterior (INE, 2020). Con los resultados expuestos, la problemática en Ecuador es alarmante, el comportamiento del desempleo preocupa, la curva tiene tendencia de crecimiento; el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos presenta la evolución de desempleo nacional (2007-2019), (Inec, 2019).

Durante el año 2009, el sector empresarial fue golpeado debido a las medidas económicas que se adoptaron por la crisis tanto nacional como mundial, reduciendo las nóminas de su personal. (UNIVERSO, 2010) la ciudad con mayores despidos fue Quito en los sectores: construcción, comercio, industria y automotriz. Para el primer trimestre del 2019, el desempleo crece en un 0.20% comparado con el 2018, gracias a las medidas reguladas por el Fondo Monetario Internacional, la baja del consumo del mercado interno y la austeridad fiscal, que pasaron factura del mercado laboral con el aumento de la informalidad en la ciudad de Guayaquil. (ver gráfica 2)

Gráfica #2
Evolución de Desempleo Nacional



Fuente: Inec 2019, Elaborado por las autoras

Surge la interrogante: ¿Cómo se relaciona el Downsizing con el clima organizacional de las medianas empresas de la provincia del Guayas?

1.1. Downsizing

El término Downsizing se refiere a las reestructuraciones administrativas y operativas que una organización toma como práctica para reducir costos y nómina de personal deficiente, sugiriendo así una nueva estructura dentro de la empresa (Prieto, 2012); Para (Luna, 2014) en su obra de *Administración estratégica*; son las dimensiones de una empresa para obtener su tamaño correcto mediante la estructura organizacional que es física, administrativa, humana, financiera y legal. Esta herramienta moderna de administración tiene sus aportes con el paso del tiempo. (ver tabla 1)

Tabla # 1
Cronología de eventos

Año aparición	Evento	Definición
1974-1975	La crisis de petróleo	Efectos negativos en distintos países, interpretándose como un tema coyuntural.
1979	La nueva crisis del petróleo	Las empresas se convencieron que el mundo se había tornado turbulento, impredecible y con energía costosa.
1981-1985	El superdólar y la deuda externa	La mayoría de empresas en Latinoamérica se "ajustaron" a la nueva realidad.
1986-1989	Recesión, inflación y concentración de empresas en Argentina	Compañías argentinas que pasaron por un proceso de transformación con reducciones de tamaño.

Fuente: Elaborado por las autoras (Luna, 2014)

Las dimensiones expuestas en la variable independiente al igual que las mediciones y dimensiones son las siguientes:

Tabla # 2
Medición y dimensiones del Downsizing

Autor	Medición	Dimensiones
Jiménez & Sánchez 2005	Evaluación de Satisfacción laboral (S21/S26)	Reducción de plantilla Estrés laboral Impacto Psicosocial Cambio Organizacional
	Inventario sobre síntomas físicos experimentados en los últimos meses (Guerrero1996b)	Reducción de plantilla Condiciones de trabajo Síndrome de superviviente Actitudes laborales
Arévalo 2009	Cuestionario de Estrés Ocupacional elaborado por Bustamante y Hernández (1999)	Satisfacción laboral Estrés ocupacional Síntomas físicos

Fuente: Elaborado por las autoras

Las dimensiones que se consideraron para esta variable fueron: Reducción de la fuerza laboral, Rediseño Organizacional, Reducción de Costos. (Robainal, Gómez, González, Milanes-Amador, & Alonso, 2011), (Álvarez-Martínez & Clemente, 2018), (Bohle, SA, Chambel, MJ, Medina, FM, & Da Cunha, BS, 2018).

Se detectaron 3 instrumentos de medición: Cuestionario de Evaluación de Satisfacción Laboral (S21/S26) (Jimenez & Sanchez, 2005), Cuestionario de Estrés Ocupacional elaborado por Bustamante y Hernández (1999) (Arevalo, 2009), Inventario sobre síntomas físicos experimentados en los últimos meses (Guerrero 1996b),

Es importante realizar una explicación cronológica de las teorías que sustentan esta variable:

En 1903 Frederick Taylor sostiene que los trabajadores eran tratados con la misma igualdad. En 1960 nace la Teoría Z, creada por el profesor William Ouchi, de la UCLA (Universidad de California de los Ángeles), tomada de la administración japonesa; muy diferente a las Teorías X y Y, que estableció Douglas McGregor, el individuo, es decir el trabajador, debe de cultivar talento, el objetivo principal que los empleados se comprometan a tener actitudes menos egoístas y de mayor cooperación, la empresa brinda un ambiente de confianza y sinceridad; logrando así que se comuniquen abiertamente con sus subordinados y superiores. (Torres, 2014). Para el año de 1980 aparece el Downsizing, dirigida principalmente a la restructuración o reorganización departamental y aplicada en la actualidad para restructuraciones de personal.

(Bohle, SA, Chambel, MJ, Medina, FM, & Da Cunha, BS, 2018) en la obra intitulada: *La inseguridad laboral y el rendimiento laboral*, se aplicó el marco conceptual que evaluó la correlación entre inseguridad y desempeño laboral, concluyendo que minimizar el miedo de los despidos y se motiva a la fuerza laboral en base a las emociones.

En la obra intitulada: *Procedimiento general de Rediseño Organizacional para mejorar el enfoque a procesos*, (Robainal, Gómez, González, Milanes-Amador, & Alonso, 2011), se aplicó el método teórico de análisis y síntesis; entrevistas, encuestas y enfoque de sistema. Se realizó un procedimiento de seis

fases que permitieron el desempeño óptimo de la empresa del caso de estudio más la creación de una nueva unidad económica de base para aumentar la satisfacción del cliente.

Disminución de los salarios de los trabajadores con educación universitaria en México: ¿son las cohortes más jóvenes o mayores las más afectadas? (Campos , López , & Lusting, 2016) investigaron los canales de porque los salarios Mexicanos disminuyeron desde el año 2000 al 2014, se utilizaron encuestas laborales entre trabajadores juveniles y mayores, donde se llegó a la conclusión que los sueldos de las personas mayores en edad y tiempo laborando fueron los más factibles a disminución, comprobándose la hipótesis que las habilidades de las personas mayores eran obsoletas.

1.2. Clima Organizacional

El clima Organizacional, se manifiesta como un área de estudio, que indaga los efectos en las personas, grupos y estructuras mediante la conducta de las organizaciones y optimizar la efectividad de la empresa. (Robbins & Judge, 2013), también se determina como un grupo de personas que dan sentido a la organización para lograr eficiencia y eficacia (Uribe J., 2015), según (Chiavenato, 2007) conjunto de motivaciones que obtienen los integrantes de la organización; donde existen dos clases de motivaciones: alta y baja, con resultado de un conjunto amplio y flexible de influencia ambiental sobre la motivación. Se puede inferir que el clima lo conforman las personas y su ambiente.

A continuación, se presentan los instrumentos de medición y dimensiones de la variable Clima Organizacional (ver tabla 3)

Tabla # 3
Medición del Clima Organizacional

Autor	Medición	Dimensiones
Jiménez & Jiménez, 2016	Cuestionario OPS para medir el clima laboral	Liderazgo Motivación Reciprocidad Participación
	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral SL 10/12	Supervisión Ambiente Físico Prestaciones recibidas
Llanos & Díaz, 2019	Cuestionario FOCUS-93, con modelo Likert de cinco puntos	Apoyos Metas Innovación Reglas
Navarro, Arévalo & Suarez, 2017	Cuestionario escrito Instrumento escala Likert	Comunicación Interna Reconocimiento Relaciones Interpersonales Toma de Decisiones Entorno Físico Compromiso Adaptación al cambio
Bernal & Pedraza, 2018	Cuestionario integrado modelo propuesto por Litwin & Stringer (1968) escala tipo Likert de cinco puntos	Liderazgo Recompensa Estructura formal Identidad-crecimiento Ambiente afectuoso Responsabilidad Calidad-orgullo Compromiso profesional

Fuente: Elaborado por las autoras

Para el presente estudio se consideró las dimensiones:

- Clima Organizacional tangible: Remuneración, Condiciones de oficina, Disposición de Recursos.
- Clima Organizacional Intangible: Motivación, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación. (Jiménez & Jiménez, 2016) (Pedraza, 2018) (Uribe, Patlán, & García, 2014) (Quispe, Rodríguez, Arellano, & Ayaviri, 2017) (Pazmay, Ortiz, & Rogelio, 2018) (Pilligua & Arteaga, 2019).

Los diferentes estudios previos consultados muestran que la variable se la mide a través de cuestionarios con escala de Likert; (González , Rodríguez , & González , 2018) (Parra , et al., 2018) (Bernal & Pedraza, 2018) (Vasquez, Miranda, & Montellano, 2019) (Bustamante , Grandón, & Lapo, 2015) (Pilligua & Arteaga, 2019) (Galván & Sánchez , 2019) (Aburto & Bonales, 2011) (Jimenez & Jimenez, 2016) La evolución del clima organizacional lo demuestran varios autores (ver tabla 4)

Tabla # 4
Evolución del Clima Organizacional-Teorías Administrativas

Teoría Administrativa	Año	Representante	Características
Teoría Científica	1903	Frederick Taylor	Principios de administración científica en base a la mano de obra (empleados)
Teoría Clásica	1916	Henri Fayol	Administración por objetivos. Principios generales de la Administración y elementos de la administración. Departamentalización. Empleados, necesidades físicas, y económicas.
Teoría Humanista	1932	Elton Mayo	Teoría Humanista, importancia de las personas en la organización.
Teoría Estructuralista	1947	James Burnham	Aparece luego de la escuela de relaciones humanas. Eficiencia y eficacia, con punto central: la organización.
Teoría del Comportamiento	1950	Abraham Maslow	Psicología organizacional Conducta humana. Nuevo pensamiento administrativo. Comportamiento organizacional por necesidades de los empleados
Teoría Neoclásica	1954	Peter Ducker	Organización en base a objetivos. Jerarquía por estructura, autoridad y responsabilidad. Objetivos organizacionales integrados con los personales del trabajador.
Teoría Contingencial	1980	William Dill, William Starbuck, James Thompson, Paul Lawrence, Jay Lorsch y Tom Burns	La organización, sistema abierto. Relación de condiciones del ambiente con las administrativas. Organización en base: a entorno del ambiente, tecnología, estructura y comportamiento.

Fuente: *Teoría General de la Administración* (Torres Z., 2014)

A finales de la década de los años 80, las escuelas administrativas le dan más énfasis al estudio del comportamiento organizacional, "Los cursos sobre el comportamiento humano y las aptitudes de los individuos recibían relativamente menos atención", (Robbins & Judge , 2013, p. 42), a partir de los años 90 toma fuerza y es más relevante el comportamiento humano, donde las relaciones sociales son

positivas, logrando menos niveles de estrés laboral y menos abandono de puestos de trabajo; las empresas logran tener un desempeño financiero superior donde su clima organizacional es positivo y se consideran “el mejor lugar para trabajar”.

(Navarro, Arevalo , & Suarez, 2017), en la obra intitulada: *Clima Organizacional: Un análisis en entidades financieras*; estudio del clima organizacional de los entes financieros de Ocaña Colombia con estudio del entorno físico en el que se desempeñan los empleados, basado en un estudio descriptivo mediante cuestionario de medición; según encuestas realizadas el 79% de los trabajadores sienten conformidad al entorno o condición, en conclusión las dimensiones influyen de manera positiva y negativa al ambiente general de los trabajadores.

En la obra intitulada *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso Hardepex Cía. Ltda.*, cuyo objetivo fue evaluar el clima organizacional de la empresa de la ciudad de Manta para revisar el rendimiento productivo; tuvo un alcance descriptivo y de investigación cualitativo, se aplicaron 87 encuestas a los trabajadores operativos y administrativos; como conclusión se debe generar mejores ambientes de trabajo para de esta manera mejorar la productividad de sus empleados. (Pilligua & Arteaga, 2019)

En el artículo intitulado *La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador*, (Quispe , Rodriguez , Arellano , & Ayaviri, 2017) se midió el impacto que la nueva ley de educación tenía con el clima organizacional, metodología empírica, aplicada y de análisis factorial, para las dimensiones relacionadas y una regresión lineal para exponer los efectos de las variables experimentadas, los resultados que aportaron este estudio demostraron que el bienestar laboral de los educadores está ligado con el clima y estos dependen de los componentes como: la motivación, comunicación, condiciones de trabajo y remuneración; es decir que el uso de la ley determinó un resultado poco favorable en educadores del rango de 45 a 54 años de edad.

Según el estudio realizado por (Gonzalez, Rodríguez , & González , 2018), *El Clima Organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el valle de Sugamaxí, Colombia*; medición de los aspectos más relevantes del clima organizacional para mejorar el beneficio que tienen en la organización, la técnica de estudio fue descriptivo e inductivo; muestreo de 647 unidades de medianas compañías del Valle de Sugamaxi; como conclusión se determinó que la Motivación es parte fundamental entre Jerarquías y mandos medios.

Según el artículo científico (Mónica, Vidal, Ureña, & Acevedo , 2018) *Administración por valores: Estrategia de mejoramiento del clima organizacional en las empresas*; como objetivo era establecer una administración por valores para optimizar el clima organizacional de las compañías de Valledupar, método de estudio mediante diagnósticos, como conclusión se solicitó la creación de estrategias de compensación de elementos motivadores del clima donde los altos jerárquicos deben de motivar el liderazgo como dimensión principal y se lo transmitan a todos los niveles de la organización.

(Bustamante , Grandón, & Lapo, 2015), *Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile*, determinación de las variables que influyen en menor o mayor grado el clima organizacional en dos hospitales de Chile, metodología de creación, piloteo de validación del instrumento y descripción; como conclusión se tomó en consideración que las dimensiones de bajo impacto, como la comunicación: obtuvo 2.94 puntos promedio y -0.33 puntos estándar, demuestra que los canales entre jefes y subordinados no existe o es bajo y se debe de mejorar para lograr que los empleados trabajen adecuadamente dentro del sistema de salud del país.

Como referencia a su artículo (Gil, Llorens, & Torrente , 2015) *Compartiendo afectos positivos en el trabajo: el rol de la similitud en los equipos*, analizaron las similitudes demográficas con los afectos positivos de los equipos de trabajo con respecto al afecto emocional; el muestreo constó de 691 empleados, 110 equipos, de 21 sociedades españolas; bajo estudio de regresión revelaron similitudes en cuanto al tipo de contrato y tiempo de trabajo; se concluye que el trabajo en equipo difiere con respecto al

tiempo de trabajo.

Los objetivos planteados fueron los siguientes:

Objetivo general:

Demostrar la relación que existe entre el Downsizing y el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas.

Objetivos específicos:

- Determinar la relación que existe entre la reducción en la fuerza laboral con el clima organizacional de las medianas empresas de la provincia del Guayas.
- Establecer la relación que existe entre el rediseño organizacional con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas.
- Determinar la influencia que existe entre la reducción de costos con el clima organizacional de las medianas empresas de la provincia del Guayas.

Las Hipótesis que se proyectaron fueron los siguientes:

Hipótesis general:

El Downsizing se relaciona directamente con el clima organizacional de las medianas empresas de la provincia del Guayas

Hipótesis específicas:

- La reducción en la fuerza laboral se relaciona directamente con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas.
- El rediseño organizacional se relaciona de manera positiva con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas.
- La reducción de costos se relaciona directamente con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas.

2. Materiales y método

El tipo de investigación del presente estudio fue cuantitativo con un alcance correlacional, el diseño aplicado fue no experimental-transversal puesto que no hubo manipulación deliberada de las variables downsizing y clima organizacional (Carrasco, 2013)

En la provincia del Guayas existen 2.517.824 (INEC, 2019) personas económicamente activas (ver tabla 5).

Tabla #5

Población económicamente activa de Guayas

Cantones	PEA	Porcentaje
Guayaquil	1.223.256,00	48,58%
Alfredo Baquerizo Moreno	25.179,00	1,00%
Balao	20.523,00	0,82%
Balzar	53.937,00	2,14%
Colimes	23.423,00	0,93%
Daule	120.326,00	4,78%
Duran	235.769,00	9,36%
El Empalme	74.451,00	2,96%
El Triunfo	44.778,00	1,78%
General Antonio Elizalde	10.642,00	0,42%

Isidro Ayora	10.870,00	0,43%
Lomas de Sargentillo	18.413,00	0,73%
Marcelino Maridueña	12.033,00	0,48%
Milagro	166.634,00	6,62%
Naranjal	69.012,00	2,74%
Naranjito	37.186,00	1,48%
Nobol	19.600,00	0,78%
Palestina	16.065,00	0,64%
Pedro Carbo	43.436,00	1,73%
Playas	41.935,00	1,67%
Salitre	57.402,00	2,28%
Samborondon	67.590,00	2,68%
Santa Lucia	38.923,00	1,55%
Simón Bolívar	25.483,00	1,01%
Yaguachi	60.958,00	2,42%
TOTAL	2.517.824,00	100%

Fuente: Instituto nacional de estadística y censos, elaborado por las autoras

Conociendo que la población es finita se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 p q}$$

Fuente: (Martínez Bencardino, 2012)

En el cual:

N: Representa el tamaño de la población (2'517,824); **e:** Valor de error de muestreo (0,0342); **p y q:** siendo el éxito y el fracaso basado en las probabilidades iguales a 0,5 respectivamente. El porcentaje del 50% de **p y q** es debido a que no se ha utilizado estudios previos para la investigación; **Z_{α/2}:** El valor de la variable normal estándar obtenido al 95 % de confianza (1,96); **α:** Nivel de significancia (0,05) (Martínez C, 2008); **n:** El valor de la muestra (821).

Remplazando los valores en la fórmula:

$$n = \frac{(1,96)^2 (2'517,824) (0,5) (0,5)}{(0,0342)^2 (2'517,824 - 1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = 820,81 \cong 821$$

La estrategia que se utilizó para obtener la información de los colaboradores de las empresas que se ubican en Guayas, provincia del Ecuador, todas ellas inscritas en la Superintendencia de Compañías, fue mediante visita in situ, llamadas telefónicas, envío de cuestionarios y correos electrónicos. Para este estudio se consideró al personal activo con experiencia mínima de un año y en edad promedio de 30 años, con cargos y rangos diferenciales, como jefaturas, gerencias, auxiliares, asistentes, educadores, vendedores, técnicos, guardias de seguridad, secretarías y emprendedores.

El instrumento como recopilación de datos se basó en una encuesta formulada por 27 interrogantes, 10 ítems para la variable independiente X (Downsizing) y 17 ítems para la variable dependiente Y (Clima organizacional), todas ellas se elaboraron de manera propositiva siguiendo la escala de Likert, en donde 5.- Plenamente de acuerdo; 4.- De acuerdo; 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2.- En desacuerdo; 1.- Plenamente en desacuerdo, se utilizó el programa de análisis estadístico SPSS para el procesamiento de datos.

La validación del instrumento fue realizada mediante el juicio de expertos, y un ensayo piloto de 30 encuestas para determinar la consistencia interna de los datos dando como resultado valores de significancias adecuadas en las relaciones internas de las variables y dimensiones por lo que se procedió a realizar las 821 encuestas

3. Resultados

El análisis de fiabilidad de los 27 ítems del instrumento de recopilación de datos para comprobar la existencia entre la relación del downsizing y el clima organizacional dio un valor de 0.882 correspondiente al coeficiente de Alfa de Cronbach (George & Mallery, 1995) siendo esta una buena consistencia interna del instrumento. En la presente investigación se consideró la prueba de Kolmogorov-Smirnov por cada dimensión con la finalidad de determinar la distribución normal de los datos.

Los ítems se ajustan de manera excelente en la adecuación de muestreo con una valoración del coeficiente KMO 0,915 (kaiser , 1974), se comprobó la inexistencia de una matriz de identidad formada por la matriz de correlaciones debido a que la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo un valor de significancia de cero muy inferior al valor de significancia de la prueba (0.05); los valores de los coeficientes de la matriz inversa de correlación anti-imagen superaron el valor de 0,6 así como el determinante de la matriz de correlación que dio como resultado un valor aproximadamente 0, con estos antecedentes fue viable un análisis factorial, dando como resultado 5 factores mostrando una varianza explicada mayor al 50% (ver tabla 6).

Tabla #6
Análisis de varianza explicada

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,950	29,445	29,445
2	1,846	6,836	36,281
3	1,375	5,091	41,373
4	1,227	4,543	45,916
5	1,149	4,257	50,173

Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

Cabe recalcar que se ejecutó un estudio factorial con máxima verosimilitud como método de extracción, varimax como método de rotación y normalidad de káiser dando como resultado en 8 iteraciones la agrupación de los indicadores en 5 factores (ver tabla 7).

Tabla #7
Matriz de factor rotado de las dimensiones del Downsizing y el Clima Organizacional

	Matriz de factor rotado ^a				
	Factor				
	1	2	3	4	5
X1.(1)					,265
X1.(2)					,367
X1.(3)					,160
X1.(4)					,274
X1.(5)					,091
X1.(6)					,044
X2.(1)				,745	
X2.(2)				,640	
X2.(3)				,118	
X3.(1)			,489		
Y1.(1)		,306			

Y1.(2)		,402
Y1.(3)		,304
Y1.(4)		,636
Y1.(5)		,713
Y1.(6)		,388
Y1.(7)		,572
Y2.(1)	,459	
Y2.(2)	,442	
Y2.(3)	,515	
Y2.(4)	,290	
Y2.(5)	,539	
Y2.(6)	,578	
Y2.(7)	,655	
Y2.(8)	,720	
Y2.(9)	,542	
Y2.(10)	,391	

Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

Se presentó los resultados donde se puede visualizar la agrupación de factores en las dimensiones correspondientes de cada variable propuesta en la investigación garantizando la validación estadística del constructo.

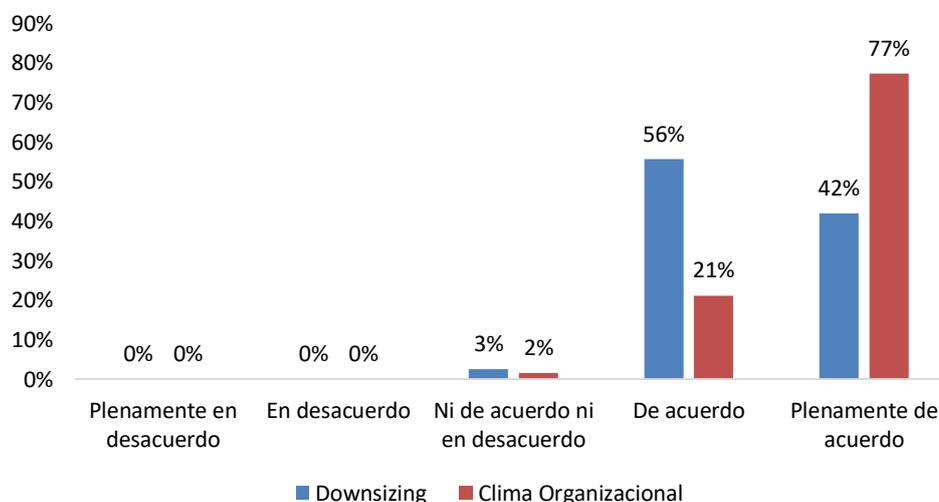
Contraste de hipótesis general

HG: El Downsizing se relaciona directamente con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas, en contraposición del planteamiento de una hipótesis nula H_0 que se la define como la inexistencia de relación alguna. Estadísticamente el planteamiento es $H_0: \rho = 0$ para la hipótesis nula y $H_G: \rho \neq 0$ para la hipótesis de investigación.

Con referencia al nivel porcentual de las variables de estudio, se observa que a medida que la valoración en conjunto de downsizing se incrementa, igual situación ocurre en el clima organizacional. (ver gráfica 3 y 4)

Gráfica #3

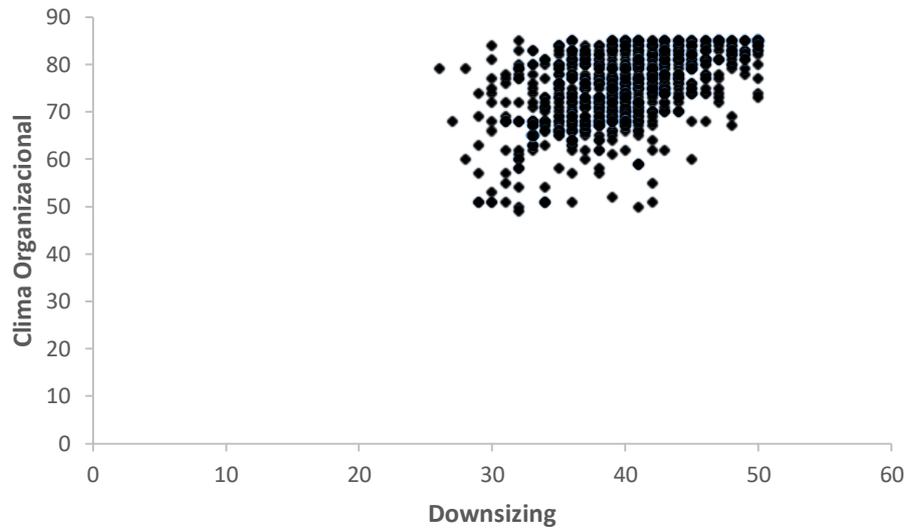
Gráfico % del Downsizing y el clima organizacional



Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

Gráfica #4

Gráfico de dispersión del Downsizing y el clima organizacional



Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

EL nivel de significancia obtenido en el contraste de la prueba de hipótesis es igual Sig. (bilateral)=0.00, la misma que es inferior al valor de significancia de la prueba $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, se comprueba conforme al baremo de interpretación, que hay una relación, siendo esta positiva débil igual a $\rho = 0.486$ entre el Downsizing y el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas.

Contraste de hipótesis específica 1

H1: La reducción en la fuerza laboral se relaciona directamente con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas, en oposición del bosquejo de una hipótesis nula H0 como relación inexistente. La prueba de hipótesis a comprobar es:

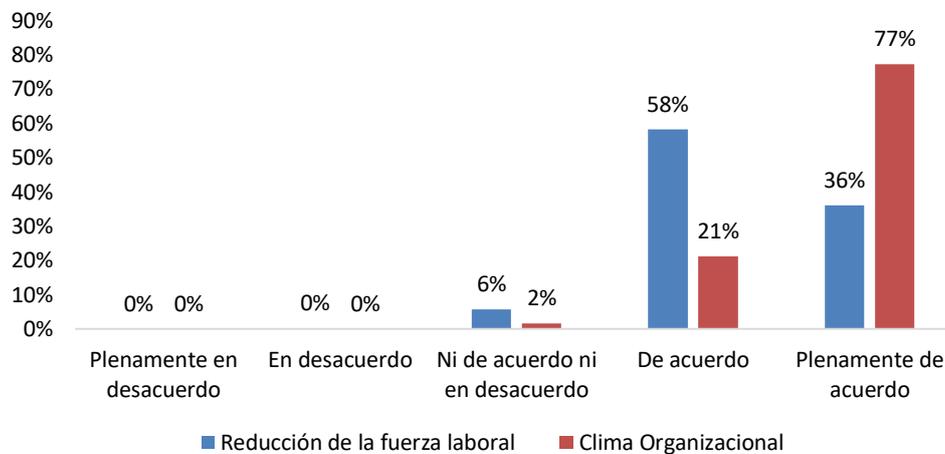
H0: $\rho = 0$

H1: $\rho \neq 0$

Con referencia al nivel porcentual de las variables de estudio, se observa que a medida que la dimensión reducción de la fuerza laboral se incrementa, de igual forma ocurre con el clima organizacional. (ver gráfica 5 y 6)

Gráfica #5

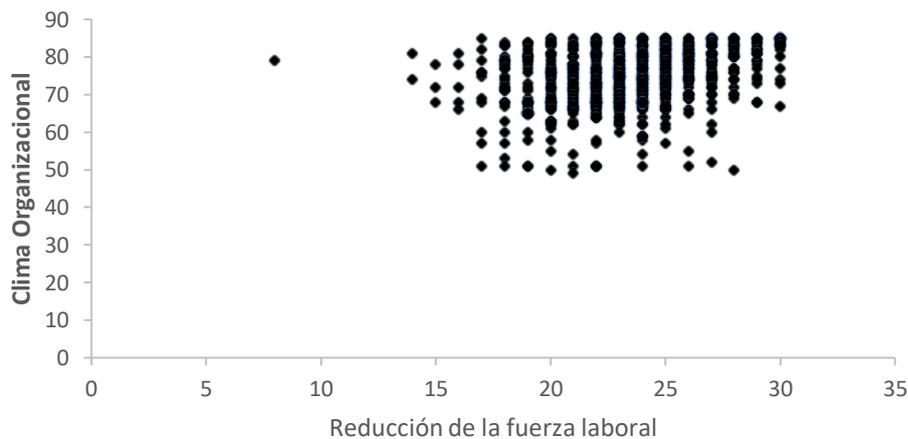
Gráfico % de la reducción de la fuerza laboral y el clima organizacional



Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

Gráfica #6

Gráfico de dispersión de la reducción de la fuerza laboral y el clima organizacional



Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

El valor de la Sig. (bilateral)=0.00 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman a $\rho = 0.346$, asegura la comprobación de la H1, ya que el valor de significancia es inferior al valor de significancia de la prueba ($\alpha = 0.05$), por ende, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se deduce la existencia de una relación positiva débil entre la reducción de la fuerza laboral y el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas.

Contraste de hipótesis específica 2

H2: El rediseño organizacional se relaciona de manera positiva con el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas, y el planteamiento de la antítesis de una hipótesis nula H0 referida a la inexistencia de relación entre la dimensión del diseño organizacional y el clima organizacional. La prueba de hipótesis a comprobar fue la siguiente:

H0: $\rho = 0$

H2: $\rho \neq 0$

Con referencia al nivel porcentual de las variables de estudio, se observa que a medida que incrementa el rediseño organizacional, de la misma manera lo hace el clima organizacional, de lo que se infiere la existencia de una relación entre ambas. (ver gráfica 7 y 8)

Gráfica #7

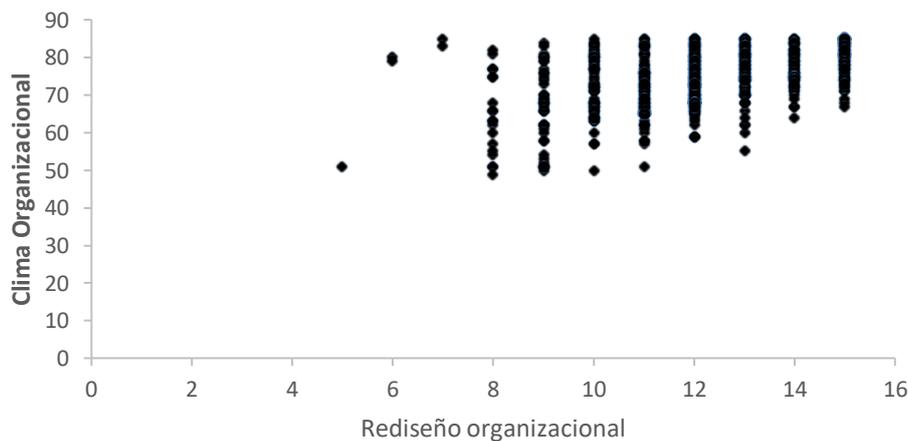
Gráfico % de Rediseño organizacional y el Clima organizacional



Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

Gráfica #8

Gráfico de dispersión de Rediseño organizacional y el Clima organizacional



Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

Para demostrar la H2 se puede referir al nivel de significancia obtenido en el contraste de la prueba de hipótesis siendo igual Sig. (bilateral)=0.00, la misma que es inferior al valor de significancia de la prueba $\alpha = 0.05$, por ende no se acepta la hipótesis nula, es decir, existe una relación positiva débil igual a $\rho = 0.504$ entre el rediseño organizacional y el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia de Guayaquil.

Contraste de hipótesis específica 3

H3: La reducción de costos influye en el clima organizacional de las medianas empresas de la provincia del Guayas, y el bosquejo de la oposición de una hipótesis nula H0 respectiva a la inexistencia de relación entre la reducción de costos y el clima organizacional, en síntesis se comprobó la siguiente prueba de hipótesis:

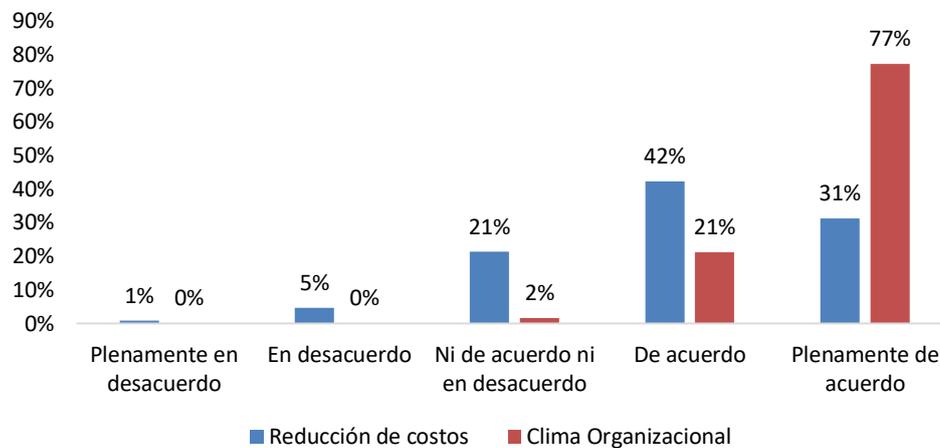
H0: $\rho = 0$

H3: $\rho \neq 0$

Tanto el diagrama de barras, como el diagrama de dispersión muestra que ambas variables tienen el mismo efecto, lo que denota la relación entre la dimensión reducción de costos y la variable clima organizacional. (ver gráfica 9 y 10)

Gráfica #9

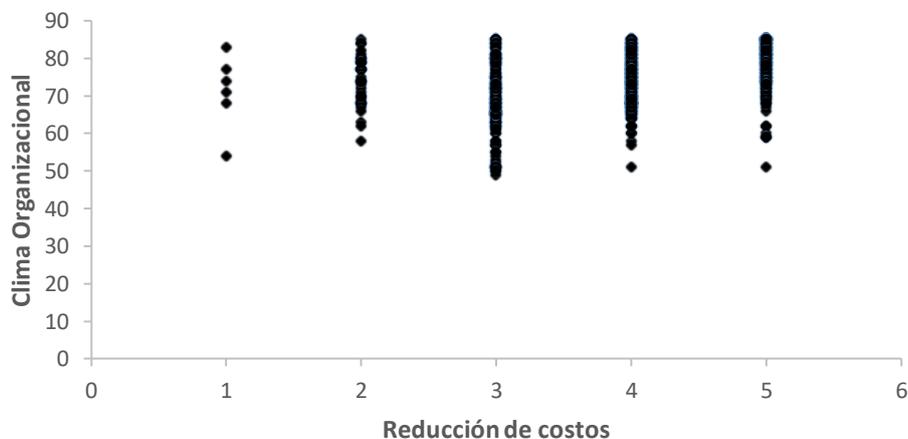
Gráfico % de Reducción de costo y el Clima organizacional



Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

Gráfica #10

Gráfico de dispersión de Reducción de costo y Clima organizacional



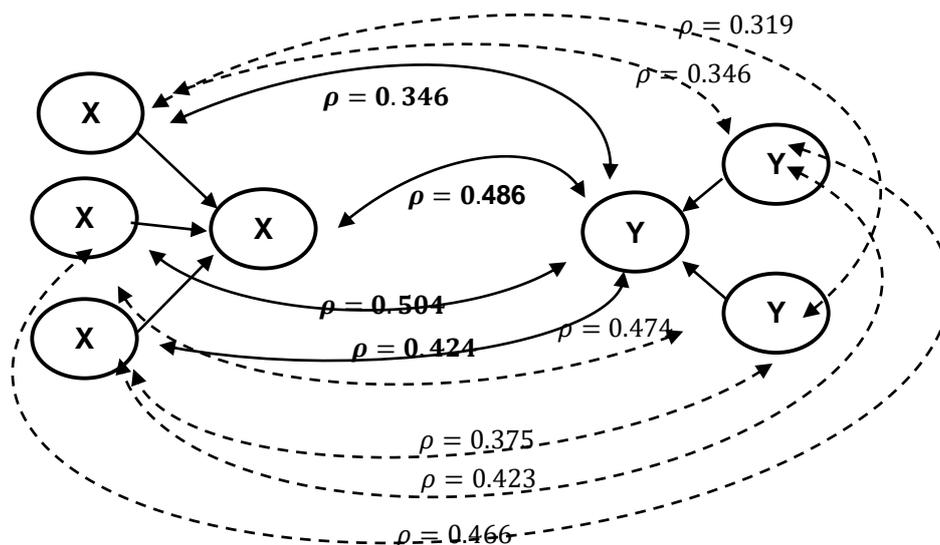
Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman a $\rho = 0.424$ con un valor de Sig (bilateral)=0.00, asevera la justificación de la H3, ya que mencionado valor de significancia es menor al valor α ($\alpha = 0.05$), en conclusión, no se puede aceptar la hipótesis nula, y se finiquita que existe una relación positiva débil entre la reducción de costos y el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas.

En la gráfica 11., se muestran los coeficientes de correlación existentes entre las dimensiones de la variable X y las dimensiones de la variable Y; el valor de significancia bilateral es igual a cero, lo que indica que existe una relación positiva débil.

- (X1)La reducción de la fuerza laboral y el clima organizacional Tangible (Y1) $\rho = 0.346$.
- (X1)La reducción de la fuerza laboral y el clima organizacional Intangible (Y2) $\rho = 0.319$.
- (X2)Rediseño organizacional y el clima organizacional Tangible (Y1) $\rho = 0.466$.
- (X2)Rediseño organizacional y el clima organizacional Intangible (Y2) $\rho = 0.474$.
- (X3)Reducción de costos y el clima organizacional Tangible (Y1) $\rho = 0.423$.
- (X3)Reducción de costos y el clima organizacional Intangible (Y2) $\rho = 0.346$.

Gráfica #11
Gráfico de correlaciones entre variables y dimensiones



Fuente: Datos tomados del estudio de campo, elaborado por las autoras

4. Conclusiones y discusión

El problema de investigación estructurado con la interrogante ¿De qué manera se relaciona el Downsizing con el clima organizacional? el Downsizing se relaciona con el clima organizacional de manera positiva débil con un coeficiente de correlación igual a $\rho = 0.486$, por lo que comprueba, que a mayor reducción de personal, costos y rediseño organizacional el clima organizacional mejora, es decir, incluso al proponer cambios en la gestión del capital humano tienden a sostener las esferas de la alta dirección, las dimensiones que estudió (Gorochategui, 2016) muestra como evidentemente el clima organizacional de una empresa se ve afectado por los cambios en diferentes dimensiones, generalizando desde cambio de puestos de trabajo, cambios de niveles en un organigrama, reduciendo presupuestos o sacando personal a cargo, los cambios de ciertos elementos se los tomo para mejorar la productividad aunque esto sobrelleve una modificación parcial o radical en el clima organizacional.

Se comprobó la existencia de una relación positiva débil entre la reducción de la fuerza laboral y el clima organizacional con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman a $\rho = 0.346$, por lo que se infiere que a mayor incertidumbre de un posible despido el clima organizacional mejora, y aunque la reducción de la fuerza laboral puede considerarse como una medida polémica causando problemas psicosociales, el estudio que realizaron (Jimenez & Sanchez , 2005) es una medida en muchos casos necesarias cuando se requiere optimizar los procesos, se ha demostrado que esta implementación causa estrés laboral a inicios del proceso, es considerado en pleno derecho de aplicación por parte de los concedores de RRHH.

Existe una relación positiva débil igual a $\rho = 0.504$ entre la dimensión rediseño organizacional y el clima organizacional en las medianas empresas de la provincia del Guayas, manifestando que entre más se reducen o se cambian las estructuras organizacionales, existe un efecto positivo en el clima organizacional, ya que el entorno crea necesidad de cambio en la organización, en su estructura y dimensión. Estudios previos se enfocaron en distintas dimensiones una de esas fue el rediseño organizacional donde exponen que los empresarios piden cambios dentro de sus organizaciones para poder tomar nuevas acciones en liderazgos de jefaturas, las habilidades y destrezas que los empleados pudieran explotar, estos cambios muestran un gran aporte al estudio que realizaron (Reginato, Cornacchione, & Nunêz, 2015), afectando al clima organizacional, con una acogida de los trabajadores que desearon un cambio impulsando su profesionalismo mientras otro grupo de empleados muestran resistencia sin ganas de salir de su zona de confort y no desean aprender más de lo que ya saben.

Se demostró la existencia de una relación positiva débil entre la reducción de costos y el clima organizacional en las medianas empresas de la de la provincia del Guayas igual a $\rho = 0.424$, por lo que se deduce que las iniciativas de reducción de gastos y costos abarcan la posibilidad de alguna mejora, por lo que el clima organizacional se ve afectado, incluso al implementar una ingeniería inversa se ven involucrado una reducción de costos (Kadhim, Alwan, & Kadhim, 2019), fomentando un aprendizaje en los trabajadores y llevando a una motivación de perfeccionamiento profesional, en el estudio realizados por los señores (Serrano Orellano & Portalanza Ch, 2014) señala que una de la vinculaciones que se adapta para los ajustes de costos y gastos en las organizaciones es la reducción de los costos a nivel administrativo y de producción mirando los factores internos y externos que se verían implicados

Podemos concluir, a partir de los datos, mostrados, tomando como referencias teóricas y artículos realizados por diferentes dignidades; nos entregan un resultado positivo, la palabra DOWNSIZING puede ser desconocida para muchas personas (Prieto , 2012), pero para los empresarios es muy concurrente, se debe considerar la aplicación de este proceso según la necesidad de cada empresa siendo oportuna y apegados a los derechos y obligaciones del trabajador; se obtendrá resistencia, estrés, desorientación y muchas limitaciones, así mismo tendremos trabajadores que aporten a los cambios sumándose a nuevos retos, aprender de otros, incluyendo nuevos procesos, la reorganización de una empresa que tenga como producto final una mejora de procesos de ambiente laboral y de productividad, conlleva un enfoque de convergencia que implica cambios radicales de la condición que se encuentra.

Referencias Bibliográficas

- AA. (19 de 12 de 2019). El desempleo en Argentina se ubicó en un 9.7% en tercer trimestre de 2019. AA. Obtenido de <https://www.aa.com.tr/es/econom%C3%ADa/el-desempleo-en-argentina-se-ubic%C3%B3-en-un-9-7-en-tercer-trimestre-de-2019/1677799#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,se%20encontraba%20en%20un%209%25>.
- Aburto, H., & Bonales, J. (01 de 04 de 2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, 19(51), 41-49. doi:Redalyc
- Agencia, B. (31 de 01 de 2020). La tasa de desempleo en Brasil cierra 2019 al 11.9%. *Agencia Brasil*. Obtenido de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/es/economia/noticia/2020-01/la-tasa-de-desempleo-en-brasil-cierra-2019-al-119#>
- Álvarez-Martínez, M., & Clemente, P. (2018). El coste del déficit público en España: el aumento en las tasas impositivas y la reducción del gasto público. *El trimestre económico*, LXXXV (340), 833-858. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/313/31359237006/31359237006.pdf>
- Arevalo, G. (2009). Efectos psicológicos y físicos de la amenaza de perder el empleo en funcionarios de una entidad del Estado. *Fundación Universitaria Los Libertadores*(4), 12-35. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139013586003>
- Bernal, I., & Pedraza, N. (22 de 01 de 2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista Espacios*, 39(13), 16-29. doi:ISSN 0798 1015
- Biasca, R. (2006). *Downsizing: preparando la empresa para los años 90*. Ediciones Macchi. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/reader.action?docID=3192480&query=downsizing>
- Bohle, SA, Chambel, MJ, Medina, FM, & Da Cunha, BS. (2018). El papel del apoyo organizacional percibido en la inseguridad laboral y el desempeño. *RAE Business Administration Magazine*, 58(4), 393-404. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2226/record/display.uri?eid=2-s2.0-85054667946&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=El+papel+del+apoyo+organizacional+percibido+en+la+inseguridad+laboral+y+el+desempe%C3%B1o&st2=&sid=d51c8ce4fa4be08c82f03aa4dcdbae0b&sot=b>
- Brujula, D. (02 de 03 de 2020). Datos del INE señalan incremento del desempleo a 4.89% en el último trimestre del 2019. *Periódico Digital Boliviano*. Obtenido de <https://www.brujuladigital.net/economia/datos-del-ine-senalan-incremento-del-desempleo-a-489-en-el-ultimo-trimestre-de-2019#:~:text=Alrededor%20de%20cinco%20de%20cada,04%25%2C%20alcanz%C3%B3%20a%204%2C>
- Bustamante, M., Grandón, M., & Lapo, C. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21243557009>
- Bustamante, M., Grandón, M., & Lapo, M. (20 de 11 de 2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. doi:Redalyc
- Campos, R., López, L., & Lusting, N. (01 de 01 de 2016). Disminución de los salarios de los trabajadores con educación universitaria en México: ¿son las cohortes más jóvenes o mayores las más afectadas? *Revista de Economía Mundial*, 93-111. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2226/record/display.uri?eid=2-s2.0-85044792462&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=reduccion+salarios&st2=&sid=bce570b33834ad1f56b618bda310eb63&sot=b&sdt=b&sl=33&s=TITLE-ABS-KEY%28reduccion+salarios%29&relpos=0&citeCnt=3>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Carrillo, A. (01 de 09 de 2016). MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *Ciencias Administrativas*(8). doi:Redalyc
- COMERCIO, D. (16 de 04 de 2016). Oferta de empleo se redujo el primer trimestre. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/desempleo-ecuador-inec-despidos.html>
- Chiavenato, Idalberto. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8va Edición ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- DANE. (22 de 06 de 2020). *DANE Información para todos*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- ELDIA. (12 de 2019). El desempleo en Chile cierra el 2019 en el 7 % a pesar de las protestas. *El día*. Obtenido de <http://www.diarioeldia.cl/economia/desempleo-en-chile-cierra-2019-en-7-pegar-protestas#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADsticas,en%20un%20contexto%20social%20vol%C3%A1til>.
- Espinoza, M., & Jiménez, A. (16 de 07 de 2018). Medición del clima organizacional con un enfoque de

- género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36). doi:Redalyc Galván, E., & Sánchez, M. (01 de 01 de 2019). Factores organizacionales relacionados con el comportamiento intraemprendedor. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 29(71), 55-68. doi:10.15446/innovar.v29n71.76395
- George, & Mallery. (1995). *SPSS/Pc+ Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Wadsworth Publ. Co.
- Gil, E., Llorens, S., & Torrente, P. (21 de 04 de 2015). Compartiendo afectos positivos en el trabajo: el rol de la similitud en los equipos. *Pensamiento Psicológico*, 13(1), 93-103. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80140030007>
- González, J., Rodríguez, M., & González, O. (05 de 01 de 2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*, 39(37), 03-22. doi:ISSN 0798 1015
- Gonzalez, J., Rodríguez, M., & González, O. (01 de 05 de 2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*, 39(37), 3-22. doi:ISSN 0798 1015
- Gorrochategui, N. (2016). Las dimensiones del análisis del clima organizacional en el marco de la responsabilidad social pública (RSP). *Ciencias Administrativas Revista Digital*, 12.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- IBGE. (22 de 06 de 2020). *Instituto Brasileño de Geografía y Estadística*. Obtenido de <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>
- INDEC. (22 de 06 de 2020). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de <https://www.indec.gov.ar/>
- INE. (24 de 06 de 2020). *Instituto Nacional de Estadística Ine*. Obtenido de <https://www.ine.gov.bo/index.php/desocupacion/>
- INE. (22 de 06 de 2020). *Instituto Nacional de Estadísticas (INE)*. Obtenido de <https://www.ine.cl/>
- Inec. (2019). Quito: Dirección de Estudios y Análisis de la Información. Obtenido de www.ecuadorencifras.gob.ec
- Inec. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito: INEC ENEMDU. doi:<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2019/>
- INEC. (01 de 12 de 2019). *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/guayas.pdf>
- INEI. (24 de 06 de 2020). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/>
- Jimenez, C., & Sanchez, J. (02 de 11 de 2005). Análisis del downsizing (reducción de plantilla) como fenómeno psicosocial1. (Redalyc, Ed.) *Revista de Psicología del Trabajo y de las*, 181-206. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317624001>
- Jimenez, D., & Jimenez, E. (18 de 06 de 2016). Clima Laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi*, 9(18), 26-34. doi:Scopus
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (06 de 2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. doi:ISSN 2528-7737
- Kadhim, Y., Alwan, A., & Kadhim, M. (2019). Reverse engineering and its impact on reducing production costs and improving quality. *Opción*, 35(21), 646-659.
- kaiser, H. (1974). index of factorial simplicity. *Psychometrika*(39), 31-36.
- Lapo, M., & Bustamante, M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información Tecnológica*, 29. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo* (Primera ed.). México: Grupo Editorial Patria. doi:<https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=3228564>.
- Luna, A. (2014). *Administración estratégica* (Primera ed., Vol. 1). México: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V. doi:<https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=3227900>.
- Llanos, R., & Diaz, E. (27 de 05 de 2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Universidad de Talca, Chile*. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vsve>
- Martínez Bencardino, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Martinez C. (2008). *Estadística y Muestreo*. México: Ecoe Editoria.
- Mónica, G., Vidal, C., Ureña, Y., & Acevedo, C. (30 de 03 de 2018). Administración por valores: Estrategia de mejoramiento del clima organizacional en las empresas. *Revista Espacios*, 39(28), 23-27. doi:ISSN 0798 1015

- Navarro, G., Arevalo, J., & Suarez, S. (12 de 06 de 2017). Clima organizacional: Un análisis en entidades financieras. *Revista Espacios*, 38(44). doi:Scopus
- Navarro, J., Arevalo, J., & Suarez, S. (12 de 06 de 2017). Clima organizacional: Un análisis en entidades financieras. *Revista Espacios*, 38(44), 13-23. doi:ISSN: 07981015
- Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., . . . Ramírez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, Vol. 39(50), 21-35. doi:ISSN 0798 1015
- Pazmay, S., Ortiz, G., & Rogelio, Á. (19 de 06 de 2018). CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INDUSTRIAS ECUATORIANAS DE CALZADO. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XIV(núm. 26), 26-41. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409656163003>
- Pedraza, N. (13 de 08 de 2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 15(1), 90-101. doi:10.22507/rli.v15n1a9
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (29 de 05 de 2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso Hardepex Cía Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 01-25. doi:ISSN: 2248-6011
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (01 de 2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración/Universidad El Bosque, Colombia*, vol. XVII(núm. 28), 1-25. doi:Redalyc
- Portafolio. (31 de 01 de 2020). El desempleo aumentó en Colombia en 2019. *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/tasa-de-desempleo-en-colombia-2019-supero-10-desempleo-537638>
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional (4a. ed.)* (4ta edición ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones. doi:<https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=3204280>.
- PRIMICIAS. (16 de 01 de 2020). Ecuador cerró 2019 con una tasa de desempleo de 3.8%. *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/cifras-subempleo-desempleo-inec-enero/>
- Quispe, G., Rodríguez, E., Arellano, O., & Ayaviri, V. (02 de 05 de 2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Revista Espacios*, 38(20), 23-34. doi:ISSN: 07981015
- Quispe, G., Rodríguez, E., Arellano, O., & Ayaviri, V. (5 de 2 de 2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Revista Espacios*, Vol. 38(20), 23-34. doi:ISSN 0798 1015
- Reginato, L., Cornacchione, E., & Nunêz, M. (2015). Rediseñando la alta administración de la empresa: revolución del equipo y preparación para controles gerenciales. *Suma de Negocios*, 6(13), 42-51.
- Robainal, D. A., Gómez, A. V., González, A. R., Milanés-Amador, P. E., & Alonso, R. E. (05 de 07 de 2011). PROCEDIMIENTO GENERAL DE REDISEÑO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL ENFOQUE A PROCESOS. *Ingeniería Industrial*, XXXII(3), 238-248. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433577010.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). Mexico: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). México: Pearson Educación.
- RPP, N. (15 de 01 de 2020). RPP Noticias. *Número de personas desempleadas subió a 325 mil 900 en los últimos tres meses del 2019*. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/numero-de-personas-desempleadas-subio-a-325-mil-900-en-los-ultimos-tres-meses-del-2019-noticia-1239747?ref=rpp>
- Serrano Orellano, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 117-125.
- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración* (Primera Edición Ebook ed.). Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159-172. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>
- Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración* (Primera ed.). Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Ucrós, M., & Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*(1), 179-190. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>
- UNIVERSO, D. (18 de 01 de 2010). 2009 registró leve alza de desempleo de 7.9% en Ecuador. *2009 registró leve alza de desempleo de 7.9% en Ecuador*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/2010/01/18/1/1356/registro-leve-alza-desempleo-ecuador.html>
- UNIVERSO, D. (28 de 12 de 2019). Cerca de 25 000 despidos en el sector público durante el 2019. *Cerca de 25 000 despidos en el sector público durante el 2019*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/12/28/nota/7668180/25-mil-despidos-sector-publico-2019>

- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (Primera Edición ed.). México: Editorial El Manual Moderno. Obtenido de ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=3227752>.
- Uribe, J., Patlán, J., & García, A. (22 de 08 de 2014). Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y Administración 60/Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, México*, 447-467. doi:10.1016 / S0186-1042 (15) 30009-7
- Vasquez, I., Miranda, J., & Montellano, Ó. (01 de 07 de 2019). Aprendizaje organizacional en Pymes y cadenas globales de valor. *Revista Academia & Negocios*, 5(1), 99-108. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560860148008>
- Visbal, E. (01 de 09 de 2014). CLIMA ORGANIZACIONAL PARA UNA CULTURA DE CALIDAD. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10(29), 121-144. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70932556007>