



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Crespín, D. C., y Tenicota, A. G. (2024). Satisfacción, compromiso y clima de mujeres en el desempeño laboral: industria pesquera ecuatoriana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(Especial 12), 1530-1543. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.41>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 29 No. Especial 12, 2024, 1530-1543
julio-diciembre
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Satisfacción, compromiso y clima de mujeres en el desempeño laboral: industria pesquera ecuatoriana

Crespín Crespín, Diana Carolina*
Tenicota García, Alex Giovanni**

Resumen

El desempeño laboral es una herramienta que permite a las empresas conocer diferentes actitudes y comportamientos de su recurso humano que pueden influir de manera directa al cumplimiento de sus objetivos institucionales. La presente investigación planteó como objetivo, analizar el efecto de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, y clima laboral en el desempeño laboral de las mujeres en un grupo empresarial industrial pesquero ecuatoriano. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance explicativo, con muestreo no probabilístico por conveniencia en las condiciones del personal operativo y aplicando cuestionario estructurado con escala Likert. Las dimensiones de estructura, responsabilidad y conflicto inherentes al clima laboral y la satisfacción laboral influyen positivamente a la mejora del desempeño laboral de las mujeres trabajadoras del contexto de estudio. En cambio, el compromiso organizacional descarta su influencia directa para este caso del sector industrial, estudiando pensar que la productividad podría ser afectada de manera directa por la baja motivación. Próximas investigaciones podrían estudiar el compromiso organizacional mediante metodologías cualitativas, tomando en cuenta sus dimensiones y motivación del personal.

Palabras clave: desempeño laboral; compromiso organizacional; clima laboral; satisfacción laboral; industria pesquera.

Recibido: 08.07.24

Aceptado: 11.11.24

* Magister en Gestión del Talento Humano, Universidad Estatal Península de Santa Elena UPSE – Ecuador. Analista de nómina, Nirsá-Proposorja S.A. Ingeniera en Desarrollo Empresarial, Email: diana.crespincrespín1392@upse.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7329-6825>

** Magister en Gestión del Mantenimiento Industrial, Ingeniero de Mantenimiento, ESPOCH – Ecuador. Coordinador Académico de Maestrías, Universidad Estatal Península de Santa Elena UPSE - Ecuador, Email: atenicota@upse.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0707-7698>

Satisfaction, commitment and climate of women in job performance: Ecuadorian fishing industry

Abstract

Job performance is a tool that allows companies to know different attitudes and behaviors of their human resources that can directly influence the fulfillment of their institutional objectives. The objective of this research was to analyze the effect of the variables job satisfaction and organizational commitment, and work climate on the work performance of women in an Ecuadorian industrial fishing business group. The methodology used was a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and explanatory scope, with non-probabilistic sampling by convenience in the conditions of the operating personnel and applying a structured questionnaire with a Likert scale. The dimensions of structure, responsibility and conflict inherent to the work environment and job satisfaction positively influence the improvement of job performance of women workers in the context of the study. On the other hand, organizational commitment discards its direct influence for this case of the industrial sector, studying to think that productivity could be directly affected by low motivation. Future research could study organizational commitment through qualitative methodologies, taking into account its dimensions and staff motivation.

Keywords: job performance; work environment; organizational commitment; job satisfaction; fishing industry.

1. Introducción

La importancia de los sectores productivos artesanal e industrial pesquero ha sido destacada en el estudio especializado de (Bravo, 2002) como ejemplo particular de Ecuador que ha notado una participación importante en procesos productivos que involucran la manipulación de la mayoría de los moluscos, crustáceos y peces en manglares. La brecha de género de participación laboral puede ser notable para diferenciarse en el caso de producción industrial vs. el artesanal por el uso de maquinaria especial y

procedimientos técnicos dentro de los procesos productivos que requieren de cualificación profesional adicional. Según criterios de trabajos especializados actuales (Gontero & Veza, 2023), la disminución de la brecha de género en el acceso y calidad del empleo no solo es ética y socialmente deseable por la reducción de la desigualdad, sino que desde el punto de vista económico significa un incremento de la productividad y la actividad económica.

La gestión del recurso humano en toda organización es indispensable, dado que por medio de esta acción se logra mejorar el desenvolvimiento de

los trabajadores y el rendimiento total de la empresa dentro de un adecuado clima laboral (Sánchez, 2021). El análisis del desempeño laboral del capital humano permite obtener información sobre aquellas acciones o comportamientos que pueden influir de diferentes formas con los objetivos de las empresas industriales, y se enfoca en el cumplimiento de indicadores de productividad y eficiencia (Salas-Arbeláez et al, 2021).

Los estándares que fundamentan el cumplimiento de indicadores de producción en ocasiones han pasado por alto al desempeño laboral, siendo esto un aspecto a considerar, pues es el personal humano quien se encarga de cumplir con todas las labores de trabajo, influyendo directa e indirectamente en la producción y comercialización de los productos (Díaz & Quintana, 2021). Las variables del clima laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son elementos que proporcionan información de manera individual y colectiva desde la perspectiva de los trabajadores. Esta información se la puede extraer mediante la aplicación de los respectivos instrumentos con el objetivo de analizar dichas situaciones para el beneficio de la organización para afrontar situaciones de inconformidad (Soria, Pedraza & Bernal, 2019).

El clima laboral es definido por las diferentes percepciones que tienen los integrantes de una organización de manera individual o colectiva, debido al gran impacto en el ambiente donde se realizan las actividades cotidianas del trabajo, influyendo tanto en el rendimiento como en diferentes aspectos psicosociales y organizacionales (Davies, 2021). Por lo tanto, la existencia de un buen clima laboral puede generar un mejor desempeño

de los trabajadores, aumentando su compromiso y responsabilidad con las tareas asignadas (Ruiz, 2021; Bermejo, Suárez & Salazar, 2024). El modelo creado por Litwin y Stringer es uno de los más usados debido a su forma de tratar el clima laboral en nueve dimensiones como son: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad, como lo menciona, pero es conveniente elegir las dimensiones según el contexto de estudio (Gil, 2018; Hualcas, 2021; Roa-Espinoza et al, 2024).

La satisfacción laboral es un elemento que permite determinar el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización mediante el análisis de todos los elementos ligados con los factores presentes en su área de trabajo, así como los personales y significativos en un adecuado desempeño laboral (Atehortua & Ceferino, 2021). Frente a esto, es importante analizar la satisfacción laboral dentro del sector industrial debido al efecto que esta variable genera en el desempeño de los trabajadores, ya que constituye un factor decisivo para el cumplimiento de las metas organizacionales para mantener e incrementar el desempeño laboral (Cuestas, 2020; Davila et al, 2021; Amasifuen, Cárdenas, & Troya, 2023).

En el caso del compromiso organizacional, es definido como el interés, empeño y preocupación que los trabajadores tienen por la empresa, siendo esta clave para lograr el éxito de las organizaciones (Vargas & Machicao, 2020). Dentro de esta variable se hace énfasis al sentido de pertenencia dado que las personas muestren un buen desempeño individual, comodidad, y lealtad con la empresa, lo que implica mayor provecho para las organizaciones en cuanto al máximo esfuerzo en la

consecución de objetivos y metas establecidas (Bravo et al, 2020; Achote, Tunja, & Montero, 2021; Peralta et al, 2023). El cuestionario elaborado y validado por Allen & Meyer (1990) dentro de un contexto industrial para medir el compromiso organizacional y sus dimensiones, tales como; afectivo, continuidad y normativo, es más aplicable como constructo unidimensional (Pedraza, 2020).

Las mujeres trabajadoras dentro del contexto empresarial pesquero comprenden la parte mayoritaria y definen el desempeño laboral dentro de las operaciones productivas; por lo tanto, es de alto interés analizar las variables y dimensiones destacadas del clima laboral, compromiso y satisfacción laboral. El recurso humano que experimente un buen clima laboral se encuentra satisfecho con sus labores, así como tener un alto sentido de compromiso es propenso a tener un mejor desempeño laboral (Sungu, Weng, & Xu, 2019; Shore Lynn McFarlane, 1989; Chiang-Vega, 2021; Guerrero et al, 2021).

En tal virtud, siendo conscientes de la relación entre las variables y dimensiones indicadas con el desempeño laboral, pero de influencia desconocida en un contexto empresarial pesquero, se plantean las siguientes hipótesis; H1) La dimensión estructura del clima laboral afecta positivamente al desempeño laboral, desde la percepción de las trabajadoras; H2) La dimensión del clima laboral, afecta positivamente al desempeño laboral, desde la percepción de las trabajadoras; H3) El conflicto como dimensión del clima laboral, afecta positivamente al desempeño laboral desde la percepción de las trabajadoras. H4) La satisfacción laboral afecta positivamente al desempeño laboral

desde la percepción de las trabajadoras, y H5) El compromiso organizacional afecta positivamente al desempeño laboral desde la percepción de las trabajadoras.

Un importante contexto de estudio empresarial pesquero compuesto en su mayoría de mujeres que desempeñan cargos operativos dentro del procesamiento del producto y por el alto grado de participación en el Ecuador se toma como referencia las 120 empresas del Registro Nacional del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, pero identificando las de mayor crecimiento productivo y responsabilidad social en igualdad de condiciones laborales. El caso de estudio industrial convocado al análisis específico más grande del Ecuador lo representan empresas ubicadas en la provincia del Guayas.

Las empresas tomadas en cuenta para la investigación específica se dedican al procesamiento y congelación de pelágicos, conserva de pescado y camarón con más de 2000 personas por caso. Los complejos industriales identifican oportunidades usadas en la práctica con la renovación de su planta y operaciones técnicas de manipulación del producto y manejo de equipos e instalaciones. Para el desarrollo de la investigación se debe implementar una metodología que permita analizar los datos cuantitativos recopilados en la implementación de instrumentos validados con una fiabilidad probada; consigo se lleve un proceso de validación de constructo e identificación de la incidencia directa de variables con el desempeño laboral de las mujeres tomadas en cuenta por conveniencia como grupo prioritario.

Con base en lo expuesto, se plantea como objetivo general analizar el efecto

de las variables clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en el desempeño laboral del recurso humano en la industria pesquera ecuatoriana, como caso de estudio empresas ubicadas en la provincia del Guayas. Con ello se establecería el impacto de la satisfacción, compromiso y ambiente laboral de las mujeres en su desempeño, relacionándolas entre sí para poder tomar decisiones gerenciales de gestión del talento humano.

2. Perspectiva metodológica de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal bajo un enfoque cuantitativo, debido a que no se manipuló ni intervino en ningún momento del estudio, levantando los datos en un solo momento y lugar. El alcance fue explicativo para poder determinar la relación causal entre las variables indirectas como el compromiso organizacional, la satisfacción y el clima laboral con el desempeño laboral como variable directa. Para el análisis empírico de las empresas ubicadas en la provincia del Guayas con mayor crecimiento productivo, según cifras del Registro Nacional del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, son 8 empresas (Pesquera Santa Priscila, Empagram, Empacreci, Naturis, Cofimar, Zabritiza, Dicodex, Proposorja) ubicadas en el cantón Guayaquil que concentran la mayor cantidad de empleadas mujeres frente a las demás ciudades y provincias en temas de procesamiento y exportación de productos pesqueros.

En el estudio figuraron como informantes las mujeres que ejercen cargos operativos, las cuales forman una población de 1469 trabajadoras de un total de 8 empresas de mayor

crecimiento del sector industrial pesquero. La técnica de recolección de datos fue el cuestionario validado, el cual fue aplicado vía electrónica y digital. Aplicando la muestra de población finita, se obtuvo un total de 1211 participantes. Para el desarrollo del cuestionario se tomó en consideración la información obtenida en la revisión de la literatura; de este modo el contenido a emplear poseía su respectivo respaldo y validación, permitiendo tener información fiable del clima, satisfacción, compromiso y desempeño laboral. El instrumento estuvo conformado por cinco elementos. El primero se dirigió a levantar información sociodemográfica como sexo, estado civil, nivel de educación, puesto de trabajo y tipo de contrato.

El segundo componente se encargó de levantar toda la información relacionada con tres dimensiones de estructura, responsabilidad y conflicto del clima laboral, seleccionadas por conveniencia de un total de 9 dimensiones del modelo de Litwin y Stringer y validadas por Contreras & Matheson (1984). La variable satisfacción laboral se analizó usando el modelo establecido por Warr, Cook, & Wall (1979). Para obtener datos sobre el compromiso organizacional, se empleó el cuestionario creado por Allen & Meyer (1990). Para establecer la relación del desempeño laboral con las variables y dimensiones expuestas en el segundo componente, se consideraron las preguntas definidas por (Koopmans et al, 2011). Las opciones de respuestas de todo el cuestionario se establecieron con base en la escala de Likert, donde 1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Neutral, 4: De acuerdo; 5: Muy de acuerdo.

El procesamiento de los datos se realizó con la estadística descriptiva

con la finalidad de detallar todas las características de las participantes. Del mismo modo, para el análisis de la validación de los datos se empleó la técnica del análisis factorial exploratorio (AFE), utilizando herramientas como la carga factorial, alpha de Cronbach y KMO y las semejanzas de los reactivos que se presentaron en cada dimensión del estudio.

Posteriormente, para la evaluación de los constructos, se empleó el método de análisis factorial confirmatorio (AFC), logrando así establecer los valores de la fiabilidad compuesta, validez convergente y la discriminante. Esto es necesario para poder analizar el modelo de medida y así lograr comprobar las hipótesis de estudio que terminan si existe relación o no entre las variables independientes y la dependiente (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). Para determinar la confiabilidad del instrumento, se consideró una puntuación superior a 0.60 mediante la prueba de Alpha de Cronbach para cada elemento del cuestionario, así mismo se estableció la fiabilidad compuesta. El criterio de validez convergente se determinó mediante el indicador de la varianza media extraída (AVE), donde las dimensiones tuvieron que contar con una puntuación superior a 0.5.

Finalmente, se realizó el análisis del modelo estructural con los resultados promedio de la aceptación de cada ítem consultado con base en la percepción individual de las encuestadas para validar las hipótesis formuladas, siendo aceptadas bajo el criterio del p valor < 0.05 con un nivel de confianza del 95% y

confirmando la existencia de diferencias en las medias. En caso contrario, p valor > 0.05 , se rechaza la hipótesis.

3. Mujeres en el desempeño laboral: Análisis y discusión de Resultados

Las mujeres encuestadas en una empresa de industria pesquera en la parroquia de Posorja, en cuanto a su estado civil, se observó que el 36.2% está en unión libre, el 27.6% es soltera, el 20.7% es casada, el 10.3 es divorciada y el 5.2% es viuda. En cuanto a los puestos de trabajo, el 61.2% trabaja de operativo, el 23.3% es técnico y el 15.5% labra en la parte administrativa. En relación con el nivel de educación, el 66.4% tiene formación secundaria, el 20.7% posee educación primaria y el 12.9% tiene educación de tercer nivel. El tipo de contrato predominante es el emergente con el 41.4%, en segundo lugar, está la jornada permanente con 37.1% y, por último, el contrato indefinido con periodo de prueba con 21.6%

Luego de haber realizado la descripción sociodemográfica de las trabajadoras de la empresa industrial pesquera, se analizaron los datos del cuestionario relacionados con las variables de estudio mediante el empleo de la técnica de análisis factorial exploratorio. De este modo se lograron descartar aquellos ítems que no tenían una carga factorial igual o mayor a 0.70, logrando así establecer el instrumento final de evaluación con total validez y fiabilidad de los elementos identificados, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1
Análisis factorial exploratorio

Variable	Ítems	Carga factorial	Alpha de Cronbach	KMO
Estructura	E1. En esta organización los puestos de trabajo están claramente definidos	.712	.798	.852
	E5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta Institución	.749		
	E6. En esta organización no existen muchos papeleos para realizar las actividades	.913		
	E7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas o tomadas en cuenta	.883		
	E8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	.702		
	E9. En esta Institución a veces no se tiene claro a quien reportar	.709		
Responsabilidad	R1. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta Institución, casi todo se verifica dos veces	.881	.842	.794
	R3. Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	.920		
	R4. En esta Institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	.956		
	R5. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	.817		
	R6. En esta Institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	.730		
	R7. En esta Institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	.846		
Conflicto	CF1. En esta Institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	.920	.761	.740
	CF2. La actitud de nuestra gerencia es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	.946		
	CF3. La gerencia siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos	.952		
	CF5. Lo más importante en la Institución es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible	.989		
Satisfacción laboral	SL1. Condiciones físicas del trabajo	.791	.788	.744
	SL2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo	.895		
	SL3. Tus compañeros de trabajo	.793		
	SL5. Tu superior inmediato	.829		
	SL6. Responsabilidad que se te ha asignado	.778		
	SL8. La posibilidad de utilizar tus capacidades	.824		
	SL9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	.857		
	SL 10. Tus posibilidades de promocionar	.839		
	SL 12. La atención que se presta a las sugerencias que haces	.776		
	SL 13. Tu horario de trabajo	.727		
	SL 14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	.701		
Compromiso organizacional	CO1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	.886	.840	.756
	CO3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	.845		
	CO4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	.814		
	CO5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto	.789		
	CO8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa	.717		

Cont... Tabla 1

Compromiso organizacional	CO10. Me siento como parte de una familia en esta empresa	.707		
	CO12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella	.797		
	CO14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	.715	.840	.756
	CO16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	.786		
Desempeño laboral	DL1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	.970		
	DL2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	.724		
	DL3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	.871	.800	.769
	DL5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	.913		
	DL6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	.870		
	DL7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	.801		

Nota: Se observa el análisis factorial exploratorio del constructo.

Siguiendo el criterio de elección por conveniencia, la variable clima laboral pasó de tener 9 dimensiones a solo 3 y se verifica que los elementos de recompensa, desafío, relaciones, cooperación, normas, identidad no alcanzaron las puntuaciones requeridas tanto en Alpha de Cronbach como KMO, quedando solo los constructos del caso de las dimensiones del clima laboral: estructura con 6 (E1, E5, E6, E7, E8, E9), responsabilidad con 6 (R1, R3, R4, R5, R6, R7) y conflicto con 4 (CF1, CF2, CF3, CF5) ítems cada uno.

Lo mismo se aplicó para la variable satisfacción laboral, la cual contó inicialmente con 15 ítems, pasando a tener 11 (SL1, SL2, SL3, SL5, SL6,

SL8, SL9, SL 10, SL 12, SL 13, SL 14). En cuanto a la variable compromiso organizacional, tenía 18 ítems y pasó a reducirse a la mitad, teniendo un total de 9 ítems aprobados (CO1, CO3, CO4, CO5, CO8, CO10, CO12, CO14, CO16). El desempeño laboral eliminó un ítem, pasando a tener un total de 6 (DL1, DL2, DL3, DL5, DL6, DL7) ítems que guardan relación directa con las demás variables y dimensiones antes mencionadas (Tabla 2). Los resultados de esta fase se muestran en la tabla 2, donde consta que todos los elementos cumplieron con las puntuaciones para cumplir con los criterios de fiabilidad y validez convergente de las variables de estudio.

Tabla 2
Indicadores de fiabilidad y validez convergente del modelo de medida

Variable	Código de dimensión	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	AVE
Clima laboral	Estructura	.687	.904	.613
	Responsabilidad	.827	.945	.742
	Conflicto	.755	.975	.906
Satisfacción laboral	SL	.756	.952	.671
Compromiso organizacional	CO	.660	.935	.633
Desempeño laboral	DL	.817	.945	.743

Nota: Se observa los resultados de la fiabilidad y validez del constructo.

En el análisis de escalas discriminante de las variables seleccionadas para ayudar a comprobar las hipótesis de estudio se validaron mediante el criterio de Fornell-Larcker,

gracias a que los valores de la varianza media extraída ubicadas de manera diagonal en la tabla 3, fueron superiores a la correlación elevada al cuadrado de las variables.

Tabla 3
Validez discriminante del modelo de medida

	Estructura	Responsabilidad	Conflicto	Satisfacción laboral	Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Estructura	.612					
Responsabilidad	.476	.742				
Conflicto	.005	.018	.906			
Satisfacción laboral	.393	.292	.002	.644		
Compromiso organizacional	.317	.285	.001	.326	.774	
Desempeño laboral	.299	.353	.002	.333	.457	.551

Nota: Se observan los resultados de la varianza media extraída superiores a la correlación al cuadrado de las variables.

Las dimensiones del clima laboral, tales como estructura, responsabilidad y conflicto, y la satisfacción laboral H1, H2, H3, H4 se aceptan mientras que el compromiso organizacional H5 no fue aceptada conforme al desarrollo

de la investigación dentro del contexto del sector pesquero ecuatoriano. Si se considera un nivel de confianza del 90%, las hipótesis H2 y H3 alcanza el valor mínimo para no ser aceptadas ($p = 0.10$).

Tabla 4
Valores t y p para validar hipótesis

Hipótesis	Relaciones	Valor t	Valor p	Hipótesis
H1	Estructura--- > Desempeño laboral	8.365	.000	Se acepta
H2	Responsabilidad --- > Desempeño laboral	2.532	.013	Se acepta
H3	Conflicto--- > Desempeño laboral	2.596	.011	Se acepta
H4	Satisfacción laboral--- > Desempeño laboral	8.774	.000	Se acepta
H5	Compromiso Organizacional--- > Desempeño laboral	1.560	.122	No se acepta

Nota: Se observa la aceptación y rechazo de hipótesis.

La inferencia de la información indica que el clima laboral con el constructo sobre la base de las preguntas de estructura, responsabilidad y conflicto, así como la satisfacción laboral, generan aportes o mejoran el desempeño laboral de las mujeres trabajadoras en la industria pesquera.

Se confirma entonces que el desempeño laboral es influenciado positivamente por el clima laboral con su dimensión estructural, es decir que la percepción de las trabajadoras encuestadas ve importante el conocimiento de los puestos de trabajo, funciones y normativas institucionales

dentro de la organización. Así también, el desempeño laboral mejora gracias al clima laboral con su dimensión de responsabilidad conforme al cumplimiento de lo establecido por la organización, más no en juicios individuales en temas de planes de trabajo de los superiores, toma de iniciativas propias, resolución de problemas por el personal y cantidad de excusas ante un error. En cuanto al conflicto como dimensión del clima laboral, se confirma su impacto positivo en temas del silencio frente a desacuerdos, conflictos saludables entre departamentos y unidades, estimulación de discusión abierta y toma de decisiones fáciles y rápidas.

La satisfacción laboral también confirma su influencia en la mejora del desempeño laboral, básicamente en los temas de las condiciones para el desarrollo de las actividades físicas del trabajo, libertad para establecer un método de trabajo, compañeros de trabajo, superior inmediato, asignación de responsabilidades, uso de capacidades, relaciones entre directivos y trabajadores, posibilidades de promocionar, toma de sugerencias, horario de trabajo y variedad de las tareas que se realizan en la jornada laboral.

A las hipótesis aceptadas lo respaldan investigaciones similares como Espino, (2005); Palacios et al, (2020); Cantú, Guale & Bohórquez, (2022); Pedraza et al, (2023); Dávila-Morán, (2023) de donde el clima laboral y sus dimensiones se relacionan positivamente con el desempeño laboral con una relación promedia positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral ($p=0,004$), así también la satisfacción laboral; sin embargo, en varios casos las dimensiones de estudio eran diferentes

con perspectiva general de estudio.

Por el contrario, se evidenció que el compromiso organizacional no aporta a la descripción del comportamiento del desempeño laboral según la percepción de las encuestadas del contexto de estudio. Esta situación contradice a las investigaciones realizadas por Salas-Arbeláez et al, (2021); Velezmoro & Solórzano, (2022).

Sobre la base de lo establecido a lo largo de la investigación, se deduce que los hallazgos empíricos generan varias implicaciones que solo se ajustan a las variables estudiadas. Esto lleva a que se pueda inferir que se puede realizar otro tipo de estudios para determinar la presencia de otras variables y sus efectos directos o indirectos, por ejemplo, el uso de redes sociales, competencias digitales, inteligencia emocional y el conflicto trabajo familia (Delgado et al, 2021; Moyano et al, 2022). Por lo cual, es recomendable que se sigan estudiando otros factores que ayuden a establecer modelos explicativos con diferentes aspectos que se involucren en el desenvolvimiento laboral, logrando así identificar cuáles de las variables se pueden mediar o moderar.

4. Conclusiones

Las dimensiones del clima laboral (estructura, responsabilidad y conflicto), y satisfacción laboral de gran importancia para las prácticas de gestión de los recursos humanos fueron aceptadas su influencia positiva en el desempeño laboral de las mujeres trabajadoras del sector pesquero ecuatoriano, mediante el análisis de cada una de sus percepciones encuestadas con instrumentos especializados y validados para cada variable de estudio, demostrando su relación, y tomando

como referencia grupos empresariales de mayor crecimiento productivo y responsabilidad social en igualdad de condiciones laborales.

No fue así el caso del compromiso organizacional, debido a que los resultados tomaron una tendencia particular basada en el criterio de las encuestadas que posiblemente trabajen más por necesidad que por gusto, siendo puestos de trabajo que demandan gran sacrificio y destreza. Para futuras investigaciones se sugiere realizar un estudio de carácter cualitativo que permita entender a mayor profundidad la variable compromiso organizacional para entender el contexto de dicha situación, dado que se demostró que no existe relación con las trabajadoras. En cuanto al sector industrial pesquero estudiado, se puede pensar que la productividad podría ser afectada de manera directa por la baja motivación e inclusión del personal femenino, pero la realidad es otra en este estudio y por tal virtud debería tratarse en próximas investigaciones.

La investigación genera un aporte metodológico empleando datos empíricos, que contribuye al limitado conocimiento del desempeño laboral de las mujeres en la industria pesquera, permitiendo seguir estudiando variables que influyen directamente y que se encuentran ligadas a la práctica de la gestión del talento humano.

Referencias bibliográficas

- Achote, M., Tunja, D., & Montero, Y. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15), 32-57. <https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*(63), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Atehortua, J., & Ceferino, R. (2021). *La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá*. Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/80c27a84-b1df-48bc-b609-09e7f58db81b/content>
- Bermejo, M., Suárez, I., & Salazar, M. (2024). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3), 33-47. <http://www.ciencias.holguin.cu/revista/article/view/244/45>
- Bravo. (0 de 2002). La industria camaronera en Ecuador. Ponencia presentada en “Globalización y Agricultura. *Jornades para la Soberanía Alimentaria*, 54-63.
- Bravo, C. C., Hernández, A., Negrin, E., & Palacios, A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(91), 900-919. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33173>
- Cantú, N., Pedraza, N., & Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>

- Chiang-Vega, M. &.-R. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, Chiang-Vega, Margarita, & Candia-Romero, Francisca. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción 114-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Contreras, B., & Matheson, P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de Trabajo Social*, 27-37. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/6158>
- Cuestas, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v14n2/2306-9155-rdir-14-02-327.pdf>
- Davies, E. (2021). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 147-151. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Dávila-Morán, R. C. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 286-295. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286&lng=es&tlng=es.
- Delgado, C., Veas, I., Avalos, M., & Gahona, O. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Espino, A. (2005). *Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/5798>
- Gil, C. H. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista criterios*, 25(1), 39-59. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios.25.1-art-3>
- Gontero, S., y Vezza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina*. CEPAL.
- Guale, A. A. (2022). *El estrés y el desempeño laboral de los servidores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santa Elena, año 2021*. [La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8202>
- Guerrero, M., Vaca, C. M., García, C. R., Carhuanchu-Mendoza, I. M., Isaías, A. A., & Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una

- empresa de hidrocarburos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Koopmans, L., Benaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., Vet, C., & Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental*, 53(8), 856-866. doi:10.1097/JOM.0b013e318226a763
- Lynn McFarlane, S., Thornton, G. C., III, & Newton, L. A. (1989). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of behavioral intentions and employee behavior. *Academy of Management Proceedings*, 1989(1), 229-233. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1989.4980981>
- Martínez, J. L. (2019). *Patriarcado y capitalismo: feminismo, clase y diversidad*. Ediciones Akal.
- Moyano, L., Mendoza, R., Faugier, E., & Barajas, K. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac journal*, 22(1). <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2022v22n1.05>
- Moyano-Castolo, L. M.-C.-F.-P. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac journal*, 118-150. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2022v22n1.05>
- Palacios, F. H., Damián, E. F., & Damián, N. G. (2020). Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, Perú, Año 2017. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 7(1), 01-07. <https://doi.org/10.26423/rctu.v7i1.502>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>.
- Peralta, E., Martínez, E., Martínez, B., Montaña, O., Garnica, J., & Ramírez, S. (2023). Compromiso organizacional en una empresa ubicada en dos bocas, Tabasco. *Pádi Boletín Científico de Ciencias Básicas e Ingenierías del ICBI*, 11(E 3), 94-102. <https://doi.org/10.29057/icbi.v11iEspecial3.11477>
- Roa-Espinoza, R., Araya-Castillo, L., Rubio Rivera, A., & Moraga-Flores, H. (2024). Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cuantitativo. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(11), 684-706. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.41>
- Ruiz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 12(2), 245-256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Salas-Arbeláez, L., García-Solarte, M., & Murillo-Vargas, G. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos. *Revista de Investigación Psicológica*, 25, 71-81. http://www.scielo.org/bo/pdf/rip/n25/n25_a07.pdf
- Soria, A. C., Pedraza, N. A., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, 1-14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

- Sungu, L. J., Weng, Q. (derek), & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280–290. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>
- Vargas, F., & Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 20(20), 17-35. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v20n20/v20n20_a03.pdf
- Velezmoro, Y., & Solórzano, J. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(5), 3826-3867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>