



**Uleam**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN**

**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL GAD MONTECRISTI**

**AUTORA:**

**ASHLEY ARIANNA BRAVO QUIJIJE**

**TUTORA:**

**ING. MARÍA JESSENIA ALCIVAR MERO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO**

**Carrera de Administración de empresas**

**Manta – Manabí- Ecuador**

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias administrativas, contable y comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Bravo Quijije Ashley Arianna, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas período académico 2024 (1), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto "Clima Organizacional y su influencia en la productividad laboral del GAD Montecristi".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 18 de Julio de 2024.

Lo certifico,



Ing. María Jessenia Alcivar Mero  
**Docente Tutor(a)**  
**Área: Administración**

## CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

**BRAVO QUIIJE ASHLEY  
ARIANNA**

**5%**  
Textos  
sospechosos



**4% Similitudes**  
< 1% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes  
mencionadas  
Δ < 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: BRAVO QUIIJE ASHLEY ARIANNA.pdf  
ID del documento: e0ed1dbcc8185b6b442560f73fcc9815ddd6300d  
Tamaño del documento original: 1,28 MB

Depositante: Jessenia Alcívar Mero  
Fecha de depósito: 29/7/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 29/7/2024

Número de palabras: 16.049  
Número de caracteres: 117.111

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf 8 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (63 palabras)
2	TESIS DE ALFREDO RAMIREZ.docx   TESIS DE ALFREDO RAMIREZ #e8c798 El documento proviene de mi grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (68 palabras)
3	<a href="http://www.dominiodelasciencias.com">www.dominiodelasciencias.com</a>   Clima organizacional y su influencia en el dese... https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (63 palabras)
4	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a>   Clima laboral y su influencia en la productividad... https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7141 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (57 palabras)
5	<a href="http://tiposdeinvestigacion10.blogspot.com">tiposdeinvestigacion10.blogspot.com</a>   ¿QUE ES LA POBLACIÓN EN UNA INVESTIG... https://tiposdeinvestigacion10.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion-en-una-investigacion.htm... 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (56 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://bibliotecadigital.univalle.edu.co">bibliotecadigital.univalle.edu.co</a> https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21406/Clima-Organizacional-influe... 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	<a href="http://doi.org">doi.org</a>   Clima organizacional en el sector público Latinoamericano   Ciencia Latin... https://doi.org/10.37811/cl_jrcm.v5i1.318 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
3	<a href="http://upcommons.upc.edu">upcommons.upc.edu</a> https://upcommons.upc.edu/bitstream/2099/11316/1/marvel%20cequea.pdf 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	<a href="http://revistas.utm.edu.ec">revistas.utm.edu.ec</a> https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Recus/article/download/4400/4562 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
5	<a href="http://www.scielo.org.co">www.scielo.org.co</a>   LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJO... http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1692-85632018000100047 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS_FINAL_KERLLY_CORDOVA 4.docx   TESIS_FINAL_KERLLY_CORDOVA 4 #668b83 El documento proviene de mi grupo	6%		Palabras idénticas: 6% (1042 palabras)
2	García Chele Yelena Jamileth.docx   García Chele Yelena Jamileth #ace423 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (90 palabras)
3	Documento de otro usuario #93f3d1 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (84 palabras)
4	TESIS_2.DOC   TESIS_2 #e11393 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (82 palabras)

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Ashley Arianna Bravo Quijje, con cédula de identidad N° 1314405992, declaro que el presente trabajo de titulación: "*Clima organizacional y su influencia en la productividad del GAD Montecristi*" cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, carrera Ciencias Administrativas sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.




---

**Ashley Arianna Bravo Quijje**  
C.I.: 1314405992  
e-mail: [e1314405992@live.uleam.edu.ec](mailto:e1314405992@live.uleam.edu.ec)  
Telf: 0996340840

### APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema **“El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral del GAD Montecristi”** elaborado por la egresada **Bravo Quijije Ashley Arianna** el mismo que es estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal

Ing. Rafer Henry Cruz Mera, Mg.



Miembro del tribunal 1

Ing. Maria Fernanda Zambrano Vera, Mg.



Miembro del tribunal 2

Ing. Rocio Garcia Loor, PhD

## DEDICATORIA

Dedico esta investigación con todo mi cariño y gratitud a aquellas personas que me han ayudado a lo largo de este largo camino.

A mis padres por su amor, sacrificio y sobre todo por enseñarme el valor de cada esfuerzo. Gracias por estar siempre presente en cada logro y creer en mí, incluso en los momentos más difíciles.

A mi hijo André quien es mi fuente de inspiración y quien me ayuda a mejorar cada día, por enseñarme que cada etapa es mejor si él está presente.

A mi pareja, por su constante ánimo y por su apoyo, por ayudarme cuando más lo necesito y estar en esos momentos de estrés y cansancio, su apoyo es muy fundamental para lograr este gran paso en mi vida.

A mis compañeros quienes han estado desde el primer momento, motivándome y ayudándome para seguir adelante. Les agradezco por estar y por ser ese momento de distracción donde me permitía recargar mis energías y seguir con muchas más fuerzas.

Finalmente, a Dios por darme las fortalezas necesarias para superar cada desafío y por bendecirme con las personas que ha puesto en mi camino y por darme lo más preciado que es mi hijo.

*Con amor y admiración.*

*Ashley Bravo.*

## AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que han hecho posible la realización de esta investigación.

Agradezco profundamente a mi tutora de tesis la *Ing. María Jessenia Alcívar Mero* por su orientación, apoyo y sobre todo paciencia durante este período de investigación. Su gran conocimiento y consejos han sido muy fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

No puedo dejar de mencionar a mi familia, hijo y amigos quienes han sido una fuente muy constante para mi ánimo y comprensión. Su apoyo incondicional ha sido clave para superar los momentos más difíciles y poder mantener la motivación a lo largo de este proyecto. A mis profesores quienes ha compartido sus conocimientos y experiencias para formarme como un profesional.

*Con cariño, agradecimiento y respeto.*

*Ashley Bravo.*

**ÍNDICE DE CONTENIDO**

Certificado del tutor .....	I
Certificado de antiplagio .....	II
Declaratoria de autoría .....	III
Aprobación del trabajo .....	IV
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento .....	VI
Resumen .....	XIII
Abstract .....	XIV
Introducción .....	1
Justificación .....	4
CAPÍTULO I .....	6
PERSPECTIVA TEÓRICA .....	6
1.1 Antecedentes investigativos .....	6
1.2 Base teórica .....	11
1.2.1 Definición de clima organizacional .....	11
1.2.2 Dimensiones del clima organizacional .....	13
1.2.3 Teoría del clima organizacional de (Likert, 1986) .....	15
1.2.4 Definición de productividad .....	15
1.2.5 Forma de medir la productividad .....	16
1.2.6 Dimensiones de productividad .....	17
1.2.7 Eficiencia laboral .....	18
CAPÍTULO II .....	19



METODOLOGIA .....	19
2.1 Formulación del problema.....	19
2.2 Planteamiento del problema .....	19
2.2.1 Problema general .....	20
2.2.2 Problemas específicos.....	20
2.3 Objeto y campo de acción .....	20
2.3.1 Objetivo de estudio .....	20
2.3.2 Campo de acción .....	21
2.4 Formulación de los objetivos de investigación .....	21
2.4.1 Objetivo general .....	21
2.4.2 Objetivos específicos.....	21
2.5 Formulación de hipótesis.....	22
2.5.1 Hipótesis general .....	22
2.5.2 Hipótesis específicas .....	22
2.6 Definición de variable .....	23
2.6.1 Variable independiente .....	23
2.6.2 Variable dependiente .....	23
2.6.3 Variable X: Clima Organizacional.....	23
2.6.4 Variable Y: productividad .....	24
2.7 Matriz de Consistencias.....	25
2.8 Diseño metodológico.....	25
2.8.1 Alcance.....	25
2.8.2 Diseño .....	26

2.9	Población y muestra .....	26
2.9.1	Población.....	26
2.9.2	Muestra.....	27
2.10	Instrumento de medición y recolección de datos .....	27
CAPÍTULO III.....		29
DIAGNOSTICO .....		29
3.1	Análisis de fiabilidad.....	29
3.2	Resultados de la encuesta .....	29
3.2.1	Resultados de las dimensiones de la variable independiente: Clima organizacional	29
3.2.1.1	Dimensión X1: Estructura .....	29
3.2.1.2	Dimensión X2: Remuneración.....	32
3.2.1.3	Dimensión X3: Toma de decisiones .....	34
3.2.1.4	Dimensión X4: Apoyo.....	37
3.2.1.5	Dimensión Y1 - Eficiencia laboral .....	41
3.3	Comprobación de hipótesis .....	44
3.3.1	Hipótesis General .....	45
3.3.1.1	Hipótesis especifica 1 .....	45
3.3.1.2	Hipótesis especifica 2 .....	46
3.3.1.3	Hipótesis especifica 3 .....	46
3.3.1.4	Hipótesis especifica 4 .....	47
CAPÍTULO IV.....		48
PROPUESTA.....		48

4.1	Título de la propuesta .....	48
4.2	Justificación.....	48
4.3	Objetivo general .....	49
4.4	Objetivos específicos.....	49
4.5	Descripción de la propuesta.....	49
4.6	Beneficiarios.....	50
4.7	Plan operativo de la propuesta .....	51
	CONCLUSIONES .....	52
	RECOMENDACIONES .....	53
	ANEXOS .....	54
	BIBLIOGRAFÍA .....	59

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - <i>Operacionalización de variable X</i> .....	24
Tabla 2 - <i>Operacionalización de variable Y</i> .....	24
Tabla 3 - <i>Análisis de fiabilidad</i> .....	29
Tabla 4 - <i>Usted, ¿interpreta bien los compromisos de la empresa?</i> .....	29
Tabla 5 - <i>Usted, ¿sigue con las normativas que se lleva en la empresa?</i> .....	30
Tabla 6 - <i>Usted, ¿sigue todas las directrices que lleva la empresa?</i> .....	31
Tabla 7 - <i>Usted, ¿se siente motivado cuando recibe un incentivo?</i> .....	32
Tabla 8 - <i>Su jefe, ¿lo felicita cuando tiene un buen desempeño?</i> .....	33
Tabla 9 - <i>Su jefe, ¿los motiva para que trabajen en equipo?</i> .....	34
Tabla 10 - <i>Usted, ¿interpreta muy bien cuando existe alguna dificultad?</i> .....	35
Tabla 11 - <i>Usted, ¿se siente cómodo con su entorno laboral?</i> .....	36
Tabla 12 - <i>Su jefe, ¿tiene muy buena comunicación con ustedes?</i> .....	37

Tabla 13 - <i>Su jefe, ¿entrelaza una buena amistad con cada uno de ustedes?</i> .....	38
Tabla 14 - <i>Usted, ¿tiene un buen ambiente laboral donde se puede desempeñar de una buena manera?</i> .....	39
Tabla 15 - <i>Usted, ¿sabe manejar situaciones donde existen diferencias?</i> .....	40
Tabla 16 - <i>Usted, ¿optimiza la carga de trabajo que llega a obtener?</i> .....	41
Tabla 17 - <i>Su jefe, ¿toma en cuenta cada logro que usted realiza?</i> .....	42
Tabla 18 - <i>Usted, ¿Se siente satisfecho con su desempeño laboral?</i> .....	43
Tabla 19 - <i>Representación de la tabla de Spearman (RHO de Spearman)</i> .....	44
Tabla 20 - <i>Coefficiente de correlación de x : clima organizacional y productividad.</i>	45
Tabla 21 - <i>Coefficiente de correlación de X1: Estructura</i> .....	45
Tabla 22 - <i>Coefficiente de correlación de X2: Remuneración</i> .....	46
Tabla 23 - <i>Coefficiente de correlación de X3: Toma de decisiones</i> .....	47
Tabla 24 - <i>Coefficiente de correlación de X4: Apoyo</i> .....	47
Tabla 25 - <i>Plan Operativo de la propuesta</i> .....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - <i>Interpretación de los Compromisos de la Empresa</i> .....	30
Figura 2 - <i>Cumplimiento de Normativas en la Empresa</i> .....	31
Figura 3 - <i>Cumplimiento de las Directrices de la Empresa</i> .....	32
Figura 4 - <i>Motivación Asociada a los Incentivos Recibidos</i> .....	33
Figura 5 - <i>Frecuencia de Felicitaciones por Buen Desempeño</i> .....	34
Figura 6 - <i>Motivación para el Trabajo en Equipo</i> .....	35
Figura 7 - <i>Interpretación y Manejo de Dificultades</i> .....	36
Figura 8 - <i>Nivel de Conformidad con el Entorno Laboral</i> .....	37
Figura 9 - <i>Calidad de la Comunicación con el Personal</i> .....	38
Figura 10 - <i>Evaluación de las Relaciones Amistosas entre Empleados</i> .....	39
Figura 11 - <i>Calidad del Ambiente Laboral para el Desempeño</i> .....	40

Figura 12 - <i>Manejo de Situaciones con Diferencias</i> .....	41
Figura 13 - <i>Optimización de la Carga de Trabajo</i> .....	42
Figura 14 - <i>Evaluación del Reconocimiento de Logros</i> .....	43
Figura 15 - <i>Satisfacción con el Desempeño Laboral</i> .....	44

### ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de Consistencia.....	54
Anexo 2 – <i>Cuestionario de Encuesta</i> . .....	55

## RESUMEN

El clima organizacional desempeña un papel importante en la gestión de la productividad en una organización. Un buen clima organizacional puede motivar e inspirar a los empleados para así obtener un logro de los objetivos y metas, lo que resulta una mayor productividad y satisfacción laboral. El propósito central de esta investigación es analizar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Montecristi. Para llevar a cabo esta investigación, se adoptó por una metodología cuantitativa con un alcance correlacional, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. La recopilación de datos de información se realizó a través de la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario compuesto por 15 preguntas distribuida en 6 dimensiones. Así mismo, se implementó el instrumento de escala de Likert, con valores que iban del 1 al 5. Este instrumento fue aplicado a una muestra total de 23 trabajadores de la organización, con el propósito de obtener percepciones y datos relevantes sobre la relación entre el clima organizacional y la productividad en este contexto específico. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de personas con un valor positivo moderado de 0,768 entre las dos variables, indicando que el clima organizacional tenga influencia en la productividad dentro del GAD Montecristi.

**Palabras claves:** clima organizacional, productividad, organización, influencia.

## ABSTRACT

Organizational climate plays an important role in managing productivity in an organization. A good organizational climate can motivate and inspire employees to achieve objectives and goals, resulting in higher productivity and job satisfaction. The main purpose of this research is to analyze how the organizational climate influences the productivity of the Decentralized Autonomous Government (GAD) Montecristi. To carry out this research, a quantitative methodology with a correlational scope was adopted, using a non-experimental cross-sectional design. The data collection was carried out through the survey technique, using a questionnaire composed of 15 questions distributed in 6 dimensions. Likewise, the Likert scale instrument was implemented, with values ranging from 1 to 5. This instrument was applied to a total sample of 23 workers of the organization, with the purpose of obtaining perceptions and relevant data on the relationship between organizational climate and productivity in this specific context. The results reveal a correlation coefficient of people with a moderate positive value of 0.768 between the two variables, indicating that the organizational climate has an influence on productivity within the GAD Montecristi.

**Keywords:** organizational climate, productivity, organization, influencia.

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la productividad son temas que han captado atención a nivel mundial, nacional y local. Esto se debe a que, hoy en día, reconocemos la importancia fundamental de los trabajadores. Su bienestar y satisfacción son esenciales para el éxito y la prosperidad de cualquier organización.

En un mundo empresarial cada vez más dinámico y competitivo, el estudio del clima organizacional y su relación con la productividad laboral se ha convertido en un tema de gran relevancia e interés para investigadores, empresas y profesionales del ámbito de recursos humanos. El clima organizacional, entendido como el ambiente psicológico y emocional percibido por los individuos dentro de una organización, desempeña un papel esencial en el bienestar de los empleados, su satisfacción laboral y su desempeño en el trabajo.

A su vez, la productividad laboral, medida por la eficiencia y efectividad con la que los empleados llevan a cabo sus tareas y alcanzan los objetivos organizacionales, es un factor crítico para el éxito y la competitividad de las empresas en el mercado actual. La comprensión de cómo el clima organizacional influye en la productividad laboral y viceversa es esencial para desarrollar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos y mejorar el rendimiento organizacional.

En este contexto, la presente investigación se propone explorar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en el GAD Montecristi.

Para lograr el objetivo, se utilizarán técnicas de recolección de datos, como encuestas, para obtener información detallada sobre las percepciones de los empleados y otros actores clave dentro de la organización. Los datos recopilados serán analizados de manera sistemática utilizando métodos estadísticos y técnicas de análisis cuantitativo para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

Se espera que los resultados de esta investigación proporcionen información valiosa para la gestión de recursos humanos en el GAD Montecristi, así como contribuciones teóricas a la literatura académica sobre clima organizacional y productividad laboral. Así mismo, sirva



como base para el diseño e implementación de intervenciones y políticas organizacionales orientadas a mejorar el clima laboral y aumentar la productividad en el lugar de trabajo.

Según (Iglesias & Torres, 2018) indican que el clima organizacional es fundamental en los procesos de gestión, cambio e innovación, dado su impacto inmediato en los resultados y la calidad del sistema. Este estudio se remonta a los años 1960, estableciendo así un marco teórico. La percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral es decisiva para las organizaciones modernas, que buscan mejorar constantemente para aumentar la productividad y la calidad de los servicios, centrándose en el potencial humano.

En Cuba, en los últimos años se incrementan los estudios de satisfacción laboral, la cual es una manifestación de la acción del clima organizacional, pero no lo agota. Dicho de otro modo, cuando se detecta un estado de insatisfacción laboral, se puede indicar que el clima organizacional, en tanto sistema, está también afectado, pero en caso contrario, no es posible hacer tal generalización.

Según (Sandoval & Arce, 2014) nos indican que este enfoque holístico de la productividad implementa una estrategia llamada "*Estrategia mínima*", que se centra en crear una etapa de concienciación dentro de la organización. Para ellos, la teoría Kaizen y el programa 5S (*cinco eses*) son fundamento para fomentar un cambio cultural hacia el nuevo concepto de productividad integrada (Martínez & El Kadi, 2019).

Esta estrategia implica el empleo de herramientas de calidad como diagramas de recorrido, Pareto, causa-efecto, histogramas, y cursogramas analíticos. Estas herramientas permiten realizar un análisis exhaustivo de las áreas problemáticas identificadas con los datos recopilados, con el objetivo de analizarlas y proporcionar soluciones integrales. A partir de estas soluciones, se busca incorporar a la empresa prácticas como "justo a tiempo", "control de la calidad total" y "mantenimiento productivo total".

Esta investigación abordará los antecedentes del tema tratado y las bases teóricas encontradas que contribuyen a obtener un panorama más amplio, incluyendo la información encontrada por varios autores. Se planteará las problemáticas, tanto generales como

específicas. Además de los objetivos generales y específicos, se formulan las hipótesis y se definen el conjunto de variables y operacionalización. De la misma manera se detallan el diseño metodológico, abarcando los métodos de utilización, el alcance y diseño de estudio, la descripción de la población de estudio, así como los métodos de recolección de datos y el plan específico para la recolección de información. Se expondrá los resultados obtenidos, acompañados de su correspondientes análisis e interpretación. Abordaremos la formulación de propuesta de mejora destinada a resolver los problemas identificados.

En este contexto se presentan los objetivos específicos de la propuesta, se justifica la necesidad de su implementación y se detalla el plan de acción designado para así llevar a cabo dicha mejora.

## JUSTIFICACIÓN

La investigación sobre el clima organizacional y la productividad laboral beneficia a una amplia gama de partes interesadas en el entorno laboral. Entre las partes que serían beneficiadas están los empleados debido a que se puede conducir a climas organizacionales muchos más saludables y productivos.

Así mismo también beneficia a las empresas y esto con el fin de llevar un ambiente laboral positivo que aumente la moral de cada uno de los empleados y así promover colaboración e innovación.

El clima organizacional es un factor importante en cualquier entorno laboral, ya que tiene un impacto significativo en la productividad de los empleados. El desarrollo de la investigación como opción de grado se realiza con el objetivo de determinar cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral del GAD Montecristi.

El Clima Organizacional ocupa un lugar preferente dentro de las organizaciones, ya que de la percepción positiva o negativa que tenga su personal del entorno que lo rodea depende su compromiso, sentido de pertenencia, el cumplimiento de las actividades requeridas, la motivación y en definitiva su desempeño laboral. El clima organizacional, tiene como referente la percepción individual que se haga su personal, del medio ambiente laboral de la organización y la descripción de sus propiedades, como su ambiente físico, características estructurales y ambiente social, representando una fuerte influencia en el comportamiento del trabajador, reacciones y sentimientos en su lugar de trabajo y en la productividad de la institución (Moreira, 2018).

Un clima organizacional positivo, caracterizado por un ambiente de trabajo amigable, respetuoso y colaborativo, tiende a aumentar la motivación y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten valorados, escuchados y apoyados, es más probable que se esfuercen más en sus tareas y muestren un mayor nivel de compromiso con los objetivos de la empresa. Este mayor compromiso conduce a una mayor productividad, ya que los empleados trabajan con entusiasmo y energía.

Así mismo, fomenta la comunicación efectiva cuando los empleados se sienten cómodos compartiendo ideas, preocupaciones y sugerencias, la información fluye más libremente en la organización. Esto facilita la resolución de problemas, la toma de decisiones y la implementación de cambios necesarios para mejorar la productividad. Un clima organizacional negativo, marcado por la tensión, la falta de apoyo y la mala comunicación, puede generar un alto nivel de estrés entre los empleados. El estrés crónico tiene efectos perjudiciales en la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez disminuye su productividad.

Esta investigación surge de la necesidad de encontrar y evaluar estrategias que ayuden a mejorar cómo el clima organizacional influye en la productividad en el GAD Montecristi. Sabemos que el ambiente de trabajo puede afectar profundamente cómo rinden los empleados, por lo que es fundamental comprender cómo este clima impacta en su desempeño.

El proyecto es de gran importancia y muy útil para otras investigaciones y sobre todo para saber cómo el clima organizacional influye en la productividad de los trabajadores del GAD Montecristi. Esto con el fin de que se pueda usar para problemas reales que se puedan presentar en cualquier empresa ya sea de manera local, nacional e internacional.

Además, este proyecto tiene un valor teórico debido a que permite llenar vacíos de conocimientos en el campo del clima organizacional y su productividad. Y así poder analizar cómo afecta e influyen en el ámbito laboral y profesional. Esto permitirá que se llegue a conocer más información sobre el tema.

## CAPÍTULO I

### PERSPECTIVA TEÓRICA

#### 1.1 Antecedentes investigativos

(Álvarez & Vargas, 2019) en su investigación “*Análisis de clima organizacional y su influencia en la productividad de los empleados de la compañía Productos Alimenticios Bellini S.A.S*”, indican que el propósito principal de su estudio es examinar los factores clave del clima organizacional que impactan la productividad y el rendimiento de los empleados en la empresa Productos Alimenticios Bellini S.A.S. Para efectuar este análisis del clima organizacional y su efecto en la productividad de los trabajadores, se utilizó una metodología que incluyó una revisión de la literatura disponible sobre el clima organizacional, sus dimensiones y su impacto en la productividad. Esto proporcionó una base teórica para el estudio. Además, se realizaron entrevistas y grupos focales con empleados y directivos para obtener información cualitativa adicional y explorar en profundidad las percepciones de los empleados.

(Bastidas et al., 2019) en su investigación “*Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa TORONTO DE COLOMBIA LTDA*”, tienen como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa y proponen estrategias de mejora. Utilizaron fuentes como libros, revistas académicas, artículos y tesis relacionadas. Recopilaron datos primarios y secundarios. Los datos primarios se obtuvieron a través de encuestas dirigidas a los empleados. Estas encuestas se diseñaron de acuerdo a las variables de interés y se aplicaron de manera anónima y confidencial. Los datos secundarios se obtuvieron de registros internos de la empresa y de fuentes públicas disponibles. Se analizaron los resultados de las encuestas y otros datos para evaluar el clima organizacional actual en la empresa, identificando áreas de fortaleza y debilidad.

Así mismo los autores midieron la productividad laboral utilizando indicadores clave de desempeño, como la eficiencia en la producción, la satisfacción del cliente y la retención de empleados. La investigación reveló que el clima organizacional tiene un impacto significativo en la productividad laboral de la empresa. Se identificaron áreas específicas del clima organizacional que requieren mejoras, como la comunicación interna, el liderazgo y el equilibrio entre trabajo y vida personal.

(Chagray et al., 2020) en su trabajo investigativo “*Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana.*” tienen como objetivo *Evaluar el clima organizacional en la empresa Lechera Peruana*, identificaron las percepciones y estados emocionales de los trabajadores en relación a diferentes aspectos laborales, como liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, comunicación, entre otros. Los autores aplicaron encuestas a los empleados de la empresa *Lechera Peruana* para evaluar su percepción sobre el clima organizacional. Realizaron entrevistas con líderes y empleados clave para obtener una comprensión más profunda de las dinámicas organizacionales y las áreas de mejora potencial. El estudio reveló que el liderazgo y las relaciones interpersonales tienen una correlación significativa con el desempeño laboral en la empresa *Lechera Peruana*. Los empleados que perciben un liderazgo efectivo y relaciones interpersonales positivas tienden a tener un mejor desempeño en sus tareas.

Sin embargo, se encontró una correlación significativa entre el clima laboral y la productividad de los empleados. Un buen clima organizacional se traduce en un mejor desempeño y viceversa. Las dimensiones críticas que más afectaron el clima organizacional y, por lo tanto, la productividad, incluyeron la comunicación interna, el liderazgo, la carga de trabajo y el ambiente laboral. Se evidenció la necesidad de implementar un plan de mejora del clima organizacional que aborde específicamente las áreas problemáticas identificadas en la encuesta y las entrevistas. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación, cambios en la gestión, estrategias de comunicación interna y acciones para fortalecer las relaciones interpersonales.

(González et al., 2021) en su investigación “*Clima organizacional en el sector público Latinoamericano.*” tienen como objetivo *Analizar el estado del clima organizacional en el sector público de América Latina entre los años 2016 y 2020.* Para alcanzar los objetivos establecidos, llevaron a cabo una metodología de investigación cualitativa de tipo descriptivo con un diseño de revisión documental. Recopilaron documentos científicos y académicos relacionados con el clima organizacional en el sector público latinoamericano publicados entre 2016 y 2020. Revisaron y analizaron los documentos seleccionados para identificar tendencias, factores influyentes, correlaciones entre variables y relaciones relevantes. Llevaron a cabo un proceso de síntesis de la información recopilada. Estos factores pueden tener un impacto significativo en la percepción de los empleados. Se observó una correlación entre el compromiso, la motivación y el clima organizacional. Un buen clima laboral puede potenciar el compromiso y la motivación de los empleados.

(Huaranga, 2020) en su investigación “*El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A.*” tiene como objetivo principal es: *Realizar un diagnóstico del clima organizacional en la empresa G.S.H S. A* para comprender la percepción de los trabajadores en cuanto al ambiente laboral, identificando factores que pueden estar afectando positiva o negativamente el rendimiento laboral. Evaluó la percepción sobre el clima organizacional. Encontró que el clima organizacional en G.S.H S. A tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores. Un ambiente laboral positivo y de apoyo se correlaciona con un mayor compromiso, motivación y, en última instancia, con un rendimiento laboral más alto. La comunicación efectiva y un liderazgo comprometido son factores clave para mejorar el clima organizacional. Los trabajadores que se sienten escuchados y respaldados por sus superiores tienden a rendir mejor. Recomendó a G.S.H S. implementar estrategias para mejorar su clima organizacional, como programas de capacitación en liderazgo, fomentar la comunicación interna y establecer políticas de retroalimentación continua.

Así mismo, la comunicación efectiva y las condiciones de trabajo también influyen en el clima organizacional, pero su relación con el desempeño laboral no fue tan marcada como la del liderazgo y las relaciones interpersonales.

(Ortiz et al., 2019) en su trabajo investigativo “*Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional.*” tienen como objetivo: *Identificar y analizar los factores clave del clima organizacional, incluyendo el ambiente físico y social, la estructura organizacional y el personal, que influyen en la productividad laboral en el contexto de las IPS.* Donde se hizo una selección de instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Seleccionando al menos dos IPS representativas que estén dispuestas a participar en el estudio. Utilizando cuestionarios y entrevistas estructuradas para recopilar información sobre el clima organizacional (ambiente físico y social, estructura organizacional y personal) y la productividad laboral en cada IPS. Aplicando análisis estadísticos para determinar las correlaciones entre los factores del clima organizacional y la productividad laboral. Las estrategias de mejora del clima organizacional deben ser personalizadas y adaptadas a las necesidades específicas de cada IPS, reconociendo sus particularidades y desafíos. Este estudio proporciona una base sólida para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos en el sector de la salud, contribuyendo a la optimización de los procesos y a la mejora de la calidad de atención a los pacientes en las IPS.

(Ponce & Gómez, 2021) en su investigación “*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí*” tienen como objetivo: *Evaluar el clima organizacional en CHONEPAC, provincia de Manabí, a través de la percepción de los empleados.* Realizaron una encuesta a una población de 35 empleados de CHONEPAC para evaluar su percepción del clima organizacional. Las preguntas deberán abordar aspectos como comunicación, motivación, reconocimiento profesional, satisfacción de necesidades, condiciones físicas y resolución de conflictos. Utilizaron herramientas estadísticas para analizar los resultados de la encuesta y determinaron el nivel de satisfacción de los empleados en cada uno de los aspectos evaluados.



(Rivera, 2020) en su investigación “*Clima organizacional y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de habilitación de estructuras en la empresa BMX Constructores EIRL en la ciudad de Piura, 2019*” nos indican que: El objetivo principal de su investigación fue *Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores en el área de habilitación de estructuras de la empresa BMX Constructores EIRL en la ciudad de Piura durante el año 2019*. Utilizó un enfoque correlacional, lo que significa que el estudio se centró en identificar y analizar las posibles relaciones entre las variables de clima organizacional y productividad, sin realizar manipulaciones experimentales. El diseño fue no experimental, lo que implica que no se aplicaron intervenciones o cambios deliberados en el entorno laboral de los trabajadores, sino que se observaron las condiciones y relaciones existentes. La muestra se seleccionó por conveniencia, lo que significa que se eligieron los participantes más fácilmente accesibles o disponibles para la investigación. Basándonos en los resultados de la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

Así mismo, se aplicó la técnica de la encuesta a una muestra de 30 colaboradores seleccionados de manera aleatoria. Se utilizó un cuestionario con una escala de Likert para evaluar la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio reveló que una parte significativa de los trabajadores del Hospital Tipo B en Huambaló perciben que la comunicación interpersonal adecuada en el equipo de trabajo es deficiente, lo que puede influir negativamente en su desempeño laboral, donde se identificó una correlación entre el ambiente laboral y el desempeño de los empleados.

A pesar de las limitaciones de la muestra, los resultados sugieren que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital Tipo B de Huambaló. Basándose en estos hallazgos, se sugiere que la administración del hospital implemente estrategias para mejorar la comunicación interpersonal y el ambiente de trabajo, lo que podría conducir a un aumento en el desempeño laboral de los empleados y, en última instancia, a una mejor atención médica en el hospital.

(Zumaeta & Flores , 2020) en su investigación “*Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos – 2019*” nos indican el objetivo general de este trabajo de investigación es determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores de la Franquicia Cisesa Iquitos en el año 2019. Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo-descriptivo. Diseñaron una encuesta que evalúa el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos en 2019, los datos se recopilaron a través de la aplicación de la encuesta a los colaboradores. La encuesta incluyó preguntas relacionadas con el clima laboral, la percepción de autonomía, incentivos, capacitación, recursos disponibles, relación con los superiores, conocimientos adecuados y el uso eficiente de recursos. Se sienten empoderados en su trabajo, reciben incentivos y capacitación, y tienen acceso a los recursos necesarios. La relación entre los colaboradores y sus superiores es adecuada, lo que contribuye a un buen clima laboral. En términos de productividad, los colaboradores informaron que poseen conocimientos adecuados y utilizan eficientemente los recursos disponibles. Los colaboradores responden de manera positiva a la presión en el trabajo y logran cumplir con los objetivos de la empresa. Se confirma la hipótesis 1 (H1): El clima laboral influye positiva y directamente sobre la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos en 2019.

## **1.2 Base teórica**

### **1.2.1 Definición de clima organizacional**

El clima organizacional es un tema muy fundamental actualmente, con el fin de que las instituciones tomen en cuenta el ambiente en la que sus colaboradores trabajan y así mismo tomar en cuenta diferentes aspectos que generan que puedan llegar a generar algún inconveniente en su jornada laboral. Es por ello que se ha investigado algunos conceptos de varios autores como lo son:

*La noción de clima organizacional* es un concepto relativamente reciente en el campo de la psicología industrial y organizacional, y su definición y aplicación a menudo varían dependiendo de los investigadores que lo exploran. De hecho, cualquier contexto laboral involucra una serie de factores particulares que influyen en el individuo, incluyendo actitudes, rasgos físicos y psicológicos. Al mismo tiempo, este contexto laboral está inmerso en un entorno social y físico que posee sus propias peculiaridades (Hernández et al., 2020).

Para (Chiang y otros, 2007) el *clima laboral y la satisfacción en el trabajo* desempeñan un papel significativo en el comportamiento de los empleados que trabajan en entornos hospitalarios. Estos elementos tienen la capacidad de impulsar la eficacia, la diferenciación, la innovación y la adaptación, como lo señaló Valle en 1995. El propósito de este estudio es instigar una reflexión entre los directivos de los hospitales acerca de las condiciones laborales en las que operan sus empleados, reconociendo que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral son factores cruciales que influyen en el éxito de cualquier organización.

Para (Peralta, 2002) la cuestión del *Clima Organizacional* es de suma relevancia en la actualidad para prácticamente todas las entidades, ya que buscan constantemente mejorar el entorno en el que operan, con el objetivo de aumentar la productividad sin descuidar el bienestar de su personal. Este entorno engloba diversos aspectos, como las condiciones de trabajo cotidianas, la interacción entre superiores y subordinados, las relaciones internas y externas, como con proveedores y clientes. Todos estos factores conforman lo que conocemos como Clima Organizacional, y este puede ser un elemento que favorezca o dificulte el desempeño global de la organización o el de individuos en particular, ejerciendo una influencia significativa en el comportamiento de quienes forman parte de ella.

Según (Caraveo, 2004) nos define en su investigación que la visión más actual en cuanto a la definición de clima organizacional se centra en un enfoque estructural y subjetivo. (Litwin & Stringer, 1968) son representantes destacados de este enfoque. Según ellos, el clima organizacional se refiere a los efectos subjetivos y percibidos que resultan del sistema formal,

el estilo informal de los administradores y otros factores ambientales significativos sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de los individuos que forman parte de una organización específica.

### 1.2.2 Dimensiones del clima organizacional

Según (Caraveo, 2004) las dimensiones del ambiente de trabajo son las cualidades que se pueden evaluar en una empresa y que tienen un impacto en cómo se comportan las personas.

La teoría de (Likert, 1986) sobre el clima organizacional nos indica que tiene 8 dimensiones como lo son:

1. **Los métodos de mando:** que se utiliza en el liderazgo para así influir en cada uno de los colaboradores.
2. **Características de las fuerzas motivacionales:** son todos los procedimientos que se puedan implementar para darles motivación a cada uno de los empleados y así de la misma manera poder responder a cada una de sus necesidades.
3. **Características de los procesos de comunicación:** es en donde se busca la manera de como ejercer la comunicación dentro de cada organización sin poder tener alguna dificultad.
4. **Característica de los procesos de influencia:** este proceso es de mayor importancia debido a que ayuda a establecer ciertos objetivos que llega a tener la organización.
5. **Características de los procesos de toma de decisiones:** es la cualidad donde se pueden basar las decisiones, así como cada reparto en la que se toman las respectivas funciones.
6. **Característica de los procesos de planificación:** es en donde se empiezan a establecer todo objetivo fijo o directriz.

7. **Característica de los procesos de control:** es la distribución y cada control que se puedan definir dentro de cada organización.
8. **Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento:** es en donde se planifica cada formación que se desee implementar.

Mientras que la teoría de (Litwin & Stringer, 1968) nos indican que el clima organizacional tiene seis dimensiones. Entre ellas están:

1. **Estructura:** se basa en la interpretación de los compromisos, normativas y directrices presentes en una entidad.
2. **Remuneración:** donde se puede manejar la equidad al momento en la que se desempeña muy bien su trabajo.
3. **Riesgos y tomas de decisiones:** Interpretación de la dificultad y la peligrosidad tal como se manifiestan en un entorno laboral.
4. **Apoyo:** los colaboradores de cada organización sienten este pequeño sentimiento de apoyo en cada amistad que ellos llegan a tener dentro de su jornada laboral

Pero (Brunet, 2011) llega a afirmar que al momento de evaluar el clima de cada organización se necesitan solo 4 dimensiones:

1. **Autonomía individual:** Esta dimensión abarca la responsabilidad, la autonomía de las personas y la inflexibilidad de las normas de la estructura organizativa. El elemento fundamental de esta dimensión es la capacidad del individuo para ejercer su propio control y mantener un cierto nivel de toma de decisiones para sí mismo.
2. **Grado de estructura que pone el puesto:** Esta dimensión evalúa el nivel en el que los líderes establecen y comunican a sus subordinados tanto los procedimientos de trabajo como las expectativas para los empleados.
3. **Tipo de recompensas:** Se centra en los aspectos financieros y las oportunidades de promoción.

4. **Consideración agradecimiento y apoyo:** pueden referirse al estímulo y apoyo que tienen cada colaborador que recibe en su posterior.

### **1.2.3 Teoría del clima organizacional de (LIKERT, 1986)**

En su teoría sobre el clima organizacional, Likert afirma que el comportamiento de los empleados es resultado tanto de la gestión administrativa como de las condiciones dentro de la organización que ellos perciben, incluyendo sus expectativas, habilidades y valores. En consecuencia, la reacción de los empleados está determinada por su percepción del entorno.

De la misma manera el autor identifica tres tipos de variables que influyen en las características de una organización y en la percepción individual del clima organizacional: variables causales (también conocidas como variables independientes), variables intermedias y variables finales.

Las variables causales, o independientes, son aquellas que señalan la dirección en la que una organización evoluciona y logra resultados. Entre estas variables se encuentran la estructura organizativa, la administración, las normas, las decisiones, la competencia y las actitudes. Cuando se modifican las variables independientes, esto a su vez provoca cambios en las demás variables (Caraveo, 2004).

### **1.2.4 Definición de productividad**

La productividad es una medida que se utiliza para evaluar la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir bienes, servicios o resultados. En esencia, se refiere a la relación entre la cantidad de producción generada y los recursos empleados para lograrla, como el tiempo, la mano de obra, el capital, la tecnología y los materiales. La productividad se calcula generalmente dividiendo la producción o el resultado por la cantidad de recursos utilizados. Es por ello que se han investigado diferentes conceptos como lo son:

Para (Sladogna, 2017) la productividad se refiere a la eficiente utilización de recursos, como el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información, en la creación

de diversos bienes y servicios. Esta eficiencia implica la capacidad de incrementar la producción a través del aumento de cualquiera de los factores de producción mencionados anteriormente. Para lograr un aumento en la productividad, se pueden considerar diversas estrategias, como:

1. Incrementar la cantidad de trabajo o mejorar la calidad de la mano de obra.
2. Aumentar la cantidad de equipamiento utilizado.
3. Mejorar el uso de la tecnología actual o adoptar nuevas tecnologías.
4. Optimizar el uso de las tecnologías de la información.
5. Utilizar la energía de manera más eficiente.

### **1.2.5 Forma de medir la productividad**

Según (Sladogna, 2017) existen dos maneras de medir la productividad:

1. Por *volumen físico*. se emplea la cantidad de bienes fabricados como la base de medición. Esta medida toma en cuenta tanto la cantidad de unidades físicas producidas (salida) como la cantidad de unidades físicas que se introducen en el proceso de producción (entradas).
2. Por *valor agregado*. se refiere a la valuación de bienes y servicios en la moneda nacional. Este indicador, ampliamente empleado por Organizaciones Internacionales para evaluar la productividad en comparación entre naciones, a menudo recibe críticas debido a su falta de consideración de los cambios ocasionados por la inflación en dichos bienes y servicios.

Según (Prokopenko, 1999) la productividad puede ser definida como la correlación entre los logros obtenidos y el tiempo invertido en alcanzarlos. El tiempo se convierte en un denominador eficaz, ya que es una medida universal y no está sujeta al control humano. Cuanto menos tiempo se requiera para alcanzar los resultados deseados, mayor será la eficiencia del sistema. Esta definición de productividad se mantiene constante, sin importar el tipo de sistema de producción, sea económico o político. En consecuencia, aunque el significado de

productividad pueda variar entre personas, el concepto subyacente siempre implica la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y los recursos utilizados en su producción. La productividad sirve como una herramienta de comparación para gerentes, directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos, ya que permite comparar la producción en diferentes niveles del sistema económico, ya sea a nivel individual, en talleres, organizaciones, sectores o países, con los recursos consumidos.

(Fontalvo et al., 2018) nos indica que la productividad se define como la proporción entre la cantidad total de producción y los recursos empleados para lograr ese nivel de producción, es decir, la relación entre las salidas y las entradas. De la misma manera (Medina, 2010), se refiere a la forma en que se utilizan los factores de producción en la creación de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad. Además, se destaca su importancia estratégica en las organizaciones, ya que los productos y servicios solo pueden ser competitivos si se producen con elevados niveles de eficiencia.

Sin embargo, (Cequea et al., 2011) el principal propósito de los líderes es garantizar la productividad de la empresa, y esta responsabilidad recae en ellos. (Judge et al., 2009) indica que las personas son las encargadas de gestionar los recursos y se esfuerzan al máximo para generar bienes y servicios de manera eficaz, continuamente mejorando la producción. Por lo tanto, cualquier iniciativa destinada a mejorar la productividad en la organización se origina en el desempeño de las personas.

### **1.2.6 Dimensiones de productividad**

Como se ha destacado en la revisión de la literatura, varios escritores han indicado la importancia del elemento humano en la productividad y el rendimiento de las organizaciones. Esta influencia involucra procesos psicológicos y sociales que resultan complicados de medir (Judge et al., 2009).



### **1.2.7 Eficiencia laboral**

Dentro de la psicología organizacional, se destacan como elementos de gran relevancia en el comportamiento de los individuos en el entorno laboral los siguientes aspectos: autoconfianza, percepción de justicia, comprensión del rol, dilemas de roles, carga de trabajo, utilidad, atención a los logros, asunción de responsabilidad por los resultados, apreciación del propósito del trabajo y la percepción de apoyo social (Quijano, 2006).

## CAPÍTULO II

### METODOLOGIA

#### 2.1 Formulación del problema

La presente investigación formuló el siguiente problema, ¿Influye el clima organizacional en productividad laboral del GAD Montecristi?

#### 2.2 Planteamiento del problema

El clima organizacional es fundamental para la productividad en el GAD Montecristi, afectando todos los niveles de la institución. A gran escala, el rápido crecimiento del GAD Montecristi requiere una revisión y ajuste de sus procesos y recursos para mantener la eficiencia. Según la (Consultoría Interdisciplinaria en Desarrollo S.A. GALLUP, 2022) indica que las organizaciones con un clima positivo y una cultura sólida pueden experimentar un aumento del 21% en la productividad y una reducción del 17% en la rotación de personal. Esto destaca la importancia de contar con un ambiente de trabajo saludable y bien manejado.

A nivel intermedio, los líderes desempeñan un papel importante al establecer metas claras, motivar a los empleados y fomentar un entorno positivo con buena comunicación. Sin embargo, con la expansión del GAD Montecristi, surgen nuevos desafíos que necesitan una revisión detallada del clima organizacional para solucionar estos problemas. Si la estructura no se adapta al crecimiento, la eficiencia operativa podría verse afectada. Según el modelo de (Schneider, 2000), ajustar los procesos y prácticas puede llevar a mejoras notables en la productividad y en el compromiso del equipo.

En el nivel más cercano, los administradores deben usar sus conocimientos y habilidades para optimizar los recursos. Es evidente la necesidad de un diagnóstico completo del clima organizacional y de la gestión productiva. Un estudio de (Harvard University, 2021) muestra que las organizaciones que realizan diagnósticos regulares del clima organizacional ven una mejora del 30% en el rendimiento de los empleados y una mejor alineación con los objetivos estratégicos.

Para enfrentar estos desafíos, es esencial realizar una investigación minuciosa que identifique los problemas específicos y examine los diferentes estilos de clima organizacional en el GAD Montecristi. Esta investigación debe centrarse en cómo estos estilos afectan la productividad y qué acciones se pueden tomar para mejorar la situación. Una evaluación bien hecha del clima organizacional puede proporcionar las herramientas necesarias para optimizar la gestión y lograr mayores éxitos en el proceso continuo de crecimiento del GAD Montecristi.

### **2.2.1 Problema general**

Esta investigación presentó el siguiente problema, ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en productividad laboral del GAD Montecristi?

### **2.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera influye la estructura en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi?

¿De qué manera influye la remuneración en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi?

¿De qué manera influye la toma de decisiones en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi?

¿De qué manera influye el apoyo en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi?

## **2.3 Objeto y campo de acción**

### **2.3.1 Objetivo de estudio**

El objetivo de estudio es el "clima organizacional" en el contexto específico del "GAD Montecristi". El clima organizacional se refiere a las condiciones y el entorno psicológico y social dentro de una organización, en este caso, el GAD Montecristi. El objetivo se centra en

comprender y analizar cómo se perciben y experimentan las dinámicas, relaciones, valores y el ambiente de trabajo en esta entidad gubernamental.

### **2.3.2 Campo de acción**

El campo de acción se enfoca en la "*influencia en la productividad laboral*". Esto implica investigar y analizar cómo el clima organizacional en el GAD Montecristi afecta directamente la eficiencia y efectividad de las tareas y responsabilidades de sus empleados. El estudio puede incluir factores como la motivación, la satisfacción laboral, la comunicación, la colaboración y la moral de los trabajadores en relación con su desempeño laboral. El campo de acción busca comprender cómo el clima organizacional puede ser un factor determinante en la productividad de los empleados en este contexto específico.

La siguiente investigación busca comprender en poder relacionar el clima organizacional y la productividad del GAD Montecristi, y así poder identificar factores que puedan afectar de manera positiva y negativa lo que pueda llegar a afectar al clima organizacional.

## **2.4 Formulación de los objetivos de investigación**

### **2.4.1 Objetivo general**

Establecer la influencia del clima organizacional en la productividad laboral en el GAD Montecristi.

### **2.4.2 Objetivos específicos**

Establecer de qué manera influye la estructura en la en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi.

Establecer de qué manera influye la remuneración en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi.

Establecer de qué manera influye la toma de decisiones en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi.

Establecer de qué manera influye el apoyo en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi.

X-Y1: Establecer en qué manera influye la eficiencia laboral en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi.

## **2.5 Formulación de hipótesis**

### **2.5.1 Hipótesis general**

H1: El clima organizacional influye de manera significativa en la productividad laboral dentro del GAD Montecristi.

Ho: El clima organizacional NO influye de manera significativa en la productividad laboral dentro del GAD Montecristi.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

H1: La estructura influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

Ho: La estructura NO influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

H2: La remuneración influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

Ho: La remuneración NO influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

H3: Las tomas de decisiones influyen en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

Ho: Las tomas de decisiones NO influyen en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

H4: El apoyo influye en clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

Ho: El apoyo NO influye en clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

H5: La eficiencia laboral influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

Ho: La eficiencia laboral NO influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

## **2.6 Definición de variable**

### **2.6.1 Variable independiente**

*X = Clima Organizacional*

### **2.6.2 Variable dependiente**

*Y = Productividad*

### **2.6.3 Variable X: Clima Organizacional**

El clima laboral y la satisfacción en el trabajo desempeñan un papel significativo en el comportamiento de los empleados que trabajan en entornos hospitalarios como se presenta en la Tabla 1.

**Tabla 1***Operacionalización de variable X*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Clima Organizacional	Estructura	Interpretación de compromisos	Usted, ¿sigue con las normativas que se lleva en la empresa?
		Directrices	Usted, ¿interpreta bien los compromisos de la empresa?
		Normativas	Usted, ¿sigue todas las directrices que lleva la empresa?
	Remuneración	Motivación	Usted, ¿se siente motivado cuando recibe un incentivo?
		Buen desempeño	Su jefe, ¿lo felicita cuando tiene un buen desempeño?
	Toma de decisiones	Trabajo en equipo	Su jefe, ¿los motiva para que trabajen en equipo?
Interpretación de dificultades		Usted, ¿interpreta muy bien cuando existe alguna dificultad?	
Entorno laboral		Usted, ¿se siente cómodo con su entorno laboral ?	
Apoyo	Comunicación	Su jefe, ¿tiene muy buena comunicación con ustedes?	
	Amistad	Su jefe, ¿entrelaza una buena amistad con cada uno de ustedes?	
	Ambiente laboral	Usted, ¿tiene un buen ambiente laboral donde se puede desempeñar de una buena manera?	
		Manejar diferencias	Usted, ¿sabe manejar situaciones donde existen diferencias?

*Nota.* Elaboración propia**2.6.4 Variable Y: productividad**

Para (Sladogna, 2017) la productividad se refiere a la eficiente utilización de recursos a la satisfacción del trabajo, como el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información, en la creación de diversos bienes y servicios. Esta eficiencia implica la capacidad de incrementar la producción a través del aumento de cualquiera de los factores de producción mencionados anteriormente.

**Tabla 2***Operacionalización de variable Y*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Productividad	Eficiencia laboral	Trabajo	Usted, ¿optimiza la carga de trabajo que llega a obtener? Su jefe, ¿toma en cuenta cada logro que usted realiza?
		Satisfacción	Usted, ¿Siente satisfecho con su desempeño laboral?

*Nota.* Elaboración propia.

## **2.7 Matriz de Consistencias**

La matriz de consistencias fue una herramienta utilizada en la investigación para asegurar que todos los elementos del estudio fueran coherentes entre sí. Su propósito era verificar que las hipótesis, objetivos, variables y métodos de recolección de datos estuvieran alineados y fueran consistentes. Se utilizó especialmente en la fase de diseño de un proyecto de investigación para evitar errores y garantizar que el estudio se enfocara en los aspectos correctos como se indica en el Anexo 1.

## **2.8 Diseño metodológico**

Para (Filstead, 2000) el método cuantitativo ha llamado la atención de público diverso que se llegan a relacionar con la administración y evaluación de programas de intervención social. Con respecto a la presente investigación se realizará un análisis de estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva permitirá resumir y describir las características del (clima organizacional) la productividad, mientras que la estadística inferencial permitirá realizar pruebas de hipótesis y determinar si existe una relación significativa entre estas variables.

### **2.8.1 Alcance**

El alcance que se utilizara para este estudio es descriptivo correlacional con un enfoque de método cuantitativo.

Para (Galarza, 2020) se destaca la importancia de formular una hipótesis que establezca una relación entre dos o más variables. En la fase cuantitativa, se emplean procesos estadísticos inferenciales con el objetivo de extrapolar los resultados para beneficiar a toda la población estudiada. Esta metodología permite identificar y proponer relaciones entre las categorías emergentes.

La investigación se enfoca en mediciones numéricas, empleando la observación del proceso para la recopilación de datos y su posterior análisis para abordar las preguntas



planteadas. Este método se basa en análisis estadísticos, abarcando la recolección, medición de parámetros, y obtención de frecuencias y estadígrafos de población. Se aborda un problema de estudio específico y delimitado, con preguntas de investigación precisas. Después de formular el problema, se lleva a cabo una revisión de la literatura para examinar investigaciones previas en la materia (Hernández et al., 2010).

La investigación de naturaleza cuantitativa se basa en la experimentación y en análisis de causa y efecto. La interpretación de los análisis cuantitativos se realiza a partir de la predicción de hipótesis y teorías examinadas, generando explicaciones que concuerdan con el conocimiento ya existente. Este enfoque se distingue por su objetividad en los procedimientos y la manipulación de la información. Los fenómenos observados o medidos no deben ser influenciados de ninguna manera por el investigador.

### **2.8.2 Diseño**

En esta investigación, se llevará a cabo un análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial utilizando un diseño no experimental. La estadística descriptiva se empleará para resumir y describir las características del liderazgo y la gestión de la productividad. Por otro lado, la estadística inferencial permitirá realizar pruebas de hipótesis para determinar si existe una relación significativa entre estas variables. El uso de un diseño no experimental implica que las variables serán observadas y analizadas en su entorno natural, sin intervenciones o manipulaciones controladas. Este enfoque proporciona la oportunidad de explorar y comprender las relaciones existentes en un contexto más auténtico.

## **2.9 Población y muestra**

### **2.9.1 Población**

Según (Tamayo & Tamayo, 2009) la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que

participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Siguiendo esta definición, la población de interés en este estudio está constituida por 23 trabajadores que pertenecen a el departamento de talento humano de GAD Montecristi.

### **2.9.2 Muestra**

La muestra constituye una parte de una población, se la conoce como una subpoblación. Podemos decir que la muestra es un conjunto de elementos que son extraídas a partir de la población o universo de una población, que, de acuerdo con nuestro conocimiento de dicha población, posee características similares al resto del conjunto del cual se extrae. La muestra es una parte representativa de la población. Por ello la muestra escogida es de 23 trabajadores los cuales nos ayudaran a obtener los resultados de la investigación.

### **2.10 Instrumento de medición y recolección de datos**

Se proporcionó un marco conceptual basado en autores como Bolívar, quien plantea 5 dimensiones para medir el clima organizacional, las cuales contribuyen a evaluar el comportamiento dentro de la empresa (Estructura, remuneración, toma de decisiones, y apoyo). Por otro lado, (Judge et al., 2009) sostienen que la productividad requiere de dos dimensiones que es (eficiencia laboral). Para la recopilación de información sobre el liderazgo y la productividad, se optó por la metodología de encuesta como se muestra en el Anexo 2, utilizando un instrumento de recolección de datos diseñado internamente. Este instrumento consistió en un cuestionario de 8 ítems, distribuidos en las 5 dimensiones mencionadas anteriormente. Este cuestionario utilizo la escala de Likert, en la cual los trabajadores expresaron sus respuestas asignando valores de 5 para “Casi nunca”, 4 para “Nunca”, 3 para “En ocasiones”, 2 para “Siempre” y 1 para “Casi siempre”.

Estas encuestas fueron distribuidas entre una muestra representativa de colaboradores, quienes brindaron sus respuestas a través de un sistema de evaluación virtual en Microsoft Forms.

Una vez recopilados los datos de las encuestas, se procedió a su procesamiento mediante el software IBM SPSS (Statistical Package the Social Sciences). Este programa estadístico posibilita la realización de análisis descriptivos y estadísticos, incluyendo la determinación de medias, desviaciones estándar, correlaciones y pruebas de significancia.

El procesamiento de datos a través de IBM SPSS facilitó la identificación de patrones y tendencias en las respuestas proporcionadas por los colaboradores. Además, se llevaron a cabo análisis estadísticos para explorar la relación entre el liderazgo y la gestión de la productividad.

## CAPÍTULO III

### DIAGNOSTICO

#### 3.1 Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad se enfocó en usar métodos de recolección de datos para evaluar y mejorar la confiabilidad del clima laboral.

**Tabla 3**

*Análisis de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Números de elementos
0,951	15

*Nota.* Programa SPSS

Como se observa en la Tabla 3, el programa SPSS proporcionó un Alfa de Cronbach de 0,951 para la consistencia de 15 ítems, lo que confirma que el instrumento de recolección de datos es totalmente confiable.

#### 3.2 Resultados de la encuesta

##### 3.2.1 Resultados de las dimensiones de la variable independiente: Clima organizacional

Luego de haber procesado la información obtenida de las encuestas aplicadas, los resultados de la variable independiente: *Clima Organizacional* son los siguientes:

##### 3.2.1.1 Dimensión X1: Estructura

#### Pregunta 1

**Tabla 4**

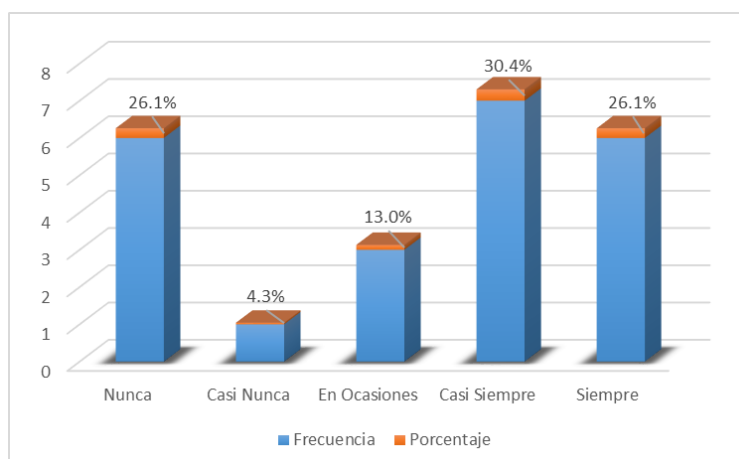
*Usted, ¿interpreta bien los compromisos de la empresa?*

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	26.1%
Casi Nunca	1	4.3%
En Ocasiones	3	13.0%
Casi Siempre	7	30.4%
Siempre	6	26.1%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 1**

*Interpretación de los Compromisos de la Empresa*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Análisis**

Según la Tabla 4 y Figura 1 de los resultados arrojaron que la percepción de los empleados ellos sienten que si interpretan bien los compromisos que tiene la empresa. El 56.5% de los encuestados indicaron mediante sus respuestas que “casi siempre” (30,4%) o “siempre” (26,1%) sienten que si interpretan bien los compromisos de la empresa lo que interpreta el compromiso de los trabajadores. Por otro lado, un 13% menciona que solo “en ocasiones” pueden llegar a tener compromiso de la empresa. En constante, un porcentaje de 30,4% se manifiesta que “nunca” (26,1%) o “casi nunca” (4,3%) tiene compromiso con la empresa, esto nos ayuda a saber que debemos formar estrategias y desarrollando programas para que los trabajadores puedan tener compromiso con la empresa.

### **Pregunta 2**

**Tabla 5**

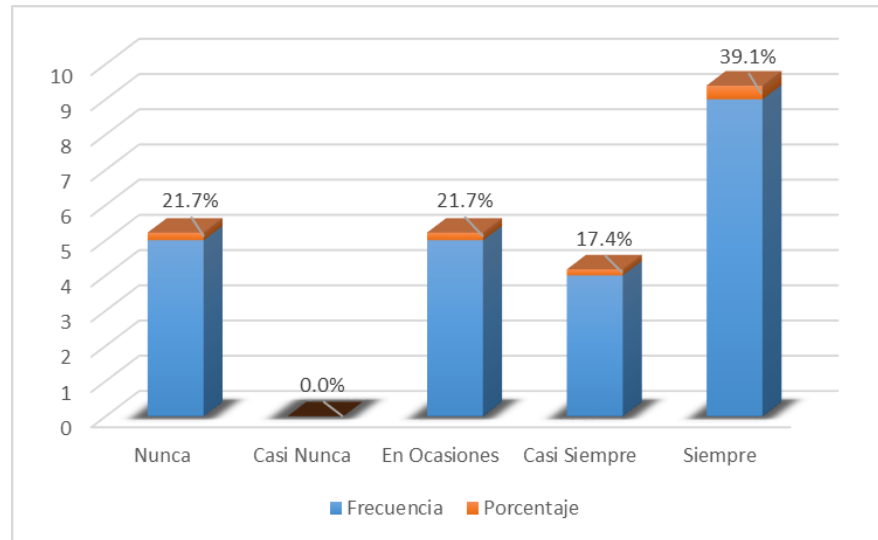
*Usted, ¿sigue con las normativas que se lleva en la empresa?*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	5	21.7%
Casi Siempre	4	17.4%
Siempre	9	39.1%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 2**

*Cumplimiento de Normativas en la Empresa*



*Nota.* Elaboración propia.

**Análisis**

La observación de la Tabla 5 y de la Figura 2, los resultados nos indican que 56,5% de personas encuestadas nos indican que “siempre” o “casi siempre” siguen las normativas que lleva la empresa y nos indica de manera positiva que la mitad de ellos siguen las normativas de la empresa. mientras que un porcentaje de 21,7% “en ocasiones” llegan a cumplir estas normativas. Y el otro 21,7% manifiesta que “nunca” siguen con las normativas. Lo que nos llevan que debemos fortalecer nuestros valores como empresa para que así sean todos quienes cumplan todas las normativas.

**Pregunta 3**

**Tabla 6**

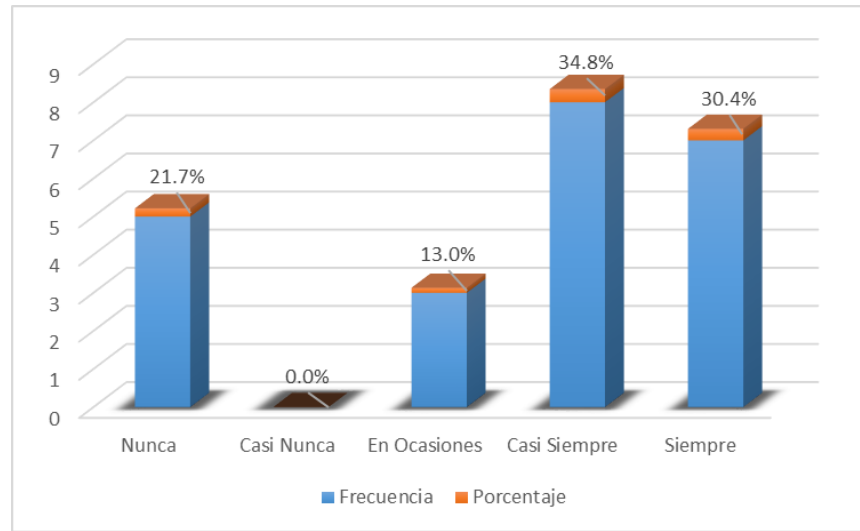
*Usted, ¿sigue todas las directrices que lleva la empresa?*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	3	13.0%
Casi Siempre	8	34.8%
Siempre	7	30.4%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 3**

*Cumplimiento de las Directrices de la Empresa*



*Nota.* Elaboración propia.

### Análisis

En los datos obtenidos de la Tabla 6 y Figura 3, los resultados nos arrojan lo siguiente, con 65,6% que nos indica que un “siempre” o un “casi siempre” de los trabajadores del GAD Montecristi sigue con cada una de las directrices que se les llegue a recalcar. Pero sin embargo un 13% de ellos indican que solos “en ocasiones” llegan a seguir estas mismas, pero, por otro lado, existe un 21,7% de personas que reflejan que “nunca” siguen estas mismas. Por ende, se debe tomar en cuenta estos porcentajes para que se pueda mejorar esta situación.

### 3.2.1.2 Dimensión X2: Remuneración

#### Pregunta 4

**Tabla 7**

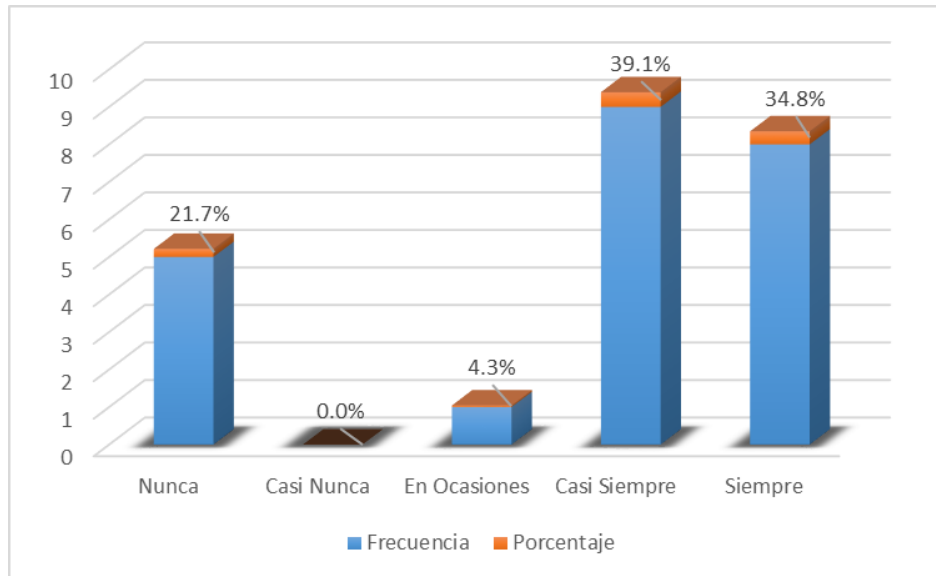
*Usted, ¿se siente motivado cuando recibe un incentivo?*

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	1	4.3%
Casi Siempre	9	39.1%
Siempre	8	34.8%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 4**

*Motivación Asociada a los Incentivos Recibidos*



*Nota.* Elaboración propia.

**Análisis**

En la Tabla 7 y Figura 4 nos indican que la mayoría de los participantes encuestados (73.9%), entre “Casi Siempre” y “Siempre”, experimentan con frecuencia motivación al recibir un incentivo, lo que sugiere que los incentivos son un elemento clave para la motivación de la mayoría. Por otro lado, un grupo considerable (21.7%) nunca se siente motivado por los incentivos, lo que sugiere la presencia de otros factores que pueden influir en su motivación.

**Pregunta 5**

**Tabla 8**

*Su jefe, ¿lo felicita cuando tiene un buen desempeño?*

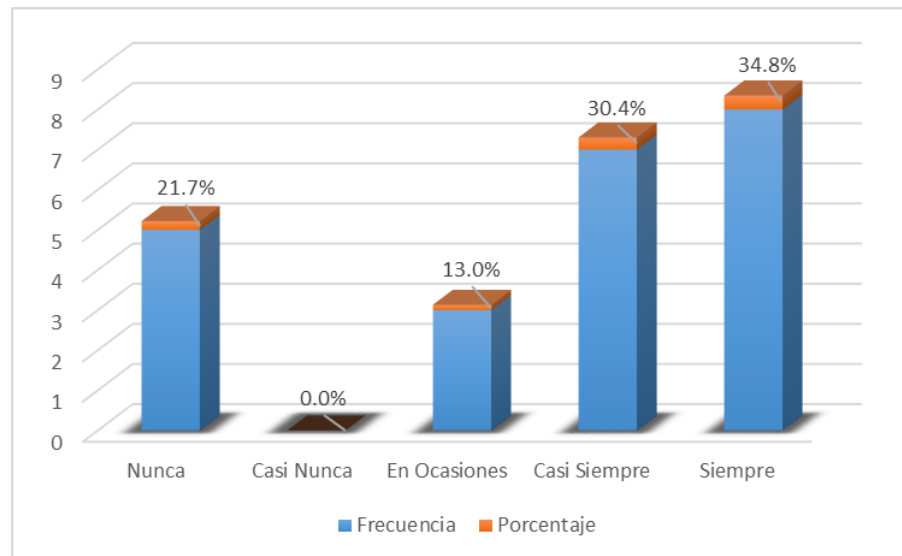
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	3	13.0%
Casi Siempre	7	30.4%
Siempre	8	34.8%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.



**Figura 5**

*Frecuencia de Felicitaciones por Buen Desempeño*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Análisis**

En la Tabla 8 y en la Figura 5 la mayoría de los encuestados se sienten frecuentemente felicitados, con un 34.8% indicando "Siempre" y un 30.4% "Casi Siempre". Sin embargo, un 21.7% de los encuestados nunca recibe felicitaciones, lo que sugiere un área de mejora significativa. Solo un 13.0% de los encuestados indica que son felicitados "En Ocasiones", lo que refuerza la percepción de que la mayoría de los empleados recibe algún tipo de reconocimiento regular por su desempeño.

### **3.2.1.3 Dimensión X3: Toma de decisiones**

#### **Pregunta 6**

**Tabla 9**

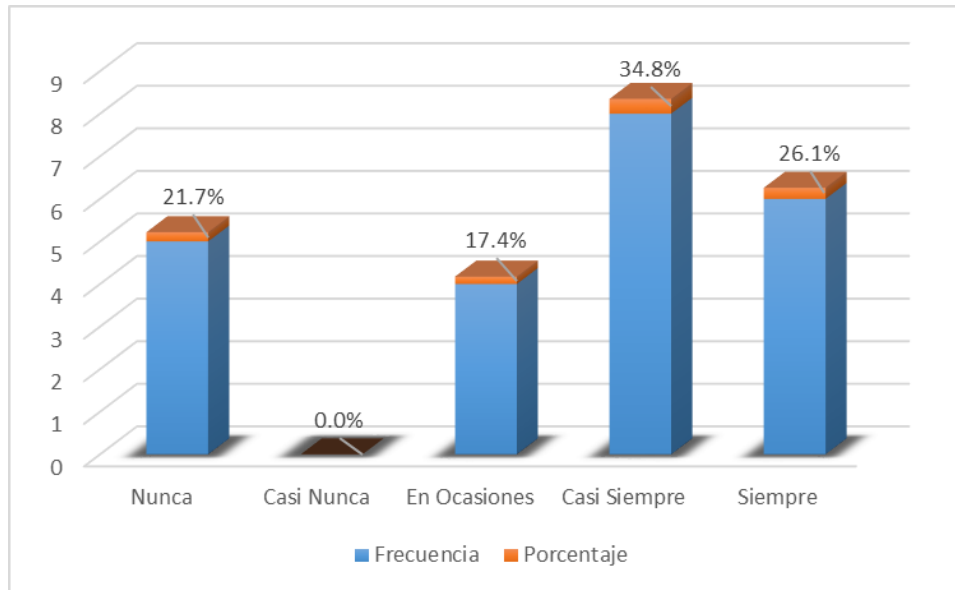
*Su jefe, ¿los motiva para que trabajen en equipo?*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	4	17.4%
Casi Siempre	8	34.8%
Siempre	6	26.1%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 6**

*Motivación para el Trabajo en Equipo*



*Nota.* Elaboración propia.

**Análisis**

En los resultados de la Tabla 9 y Figura 6 nos indica que el 60.9% de los trabajadores siente que su supervisor los impulsa con frecuencia (casi siempre o siempre) a colaborar en equipo. Esto señala una cantidad significativa de empleados que se sienten respaldados y estimulados en sus actividades colaborativas. Sin embargo, aún hay margen de mejora en cuanto a la consistencia y el impacto de la motivación de los altos directivos como lo demuestra el hecho de que el 39,1% de los empleados indicó que rara vez están motivados para trabajar en equipo.

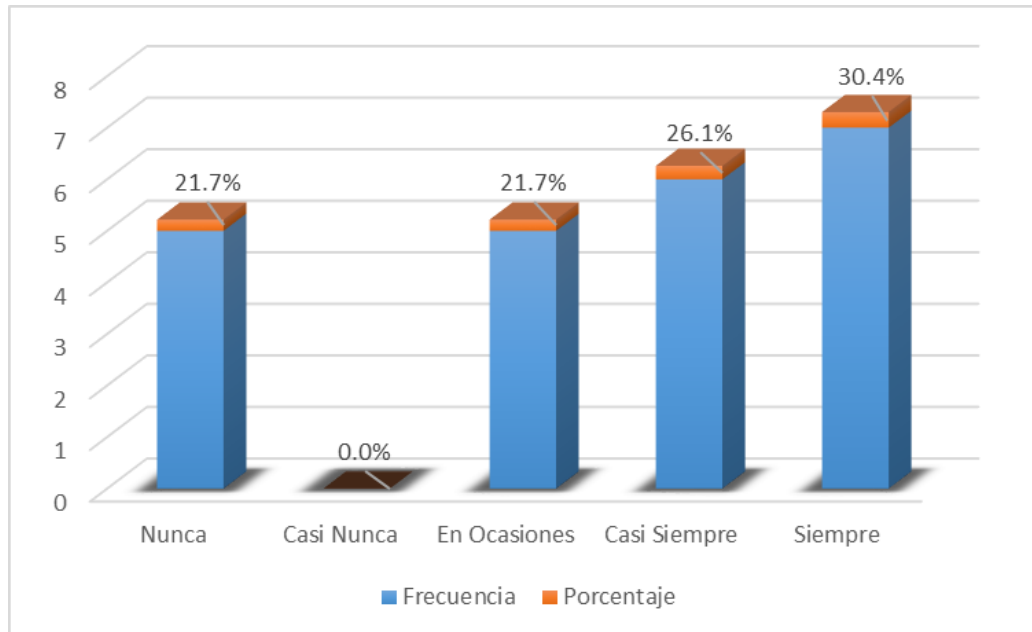
**Pregunta 7**

**Tabla 10**

*Usted, ¿interpreta muy bien cuando existe alguna dificultad?*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	5	21.7%
Casi Siempre	6	26.1%
Siempre	7	30.4%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 7**
*Interpretación y Manejo de Dificultades*


*Nota.* Elaboración propia.

### Análisis

El resultado de la Tabla 10 y Figura 7 nos indica que el 56,6% de los empleados perciben que siempre o casi siempre interpretan bien cuando existe alguna dificultad. Esto indica que una mayoría tiene habilidad razonablemente buena para enfrentar y entender problemas cuando surgen. Sin embargo, el 43,5% de los empleados indicaron que en ocasiones o nunca interpretan bien las dificultades. Esto sugiere que hay una proporción considerable de empleados que sienten que podrían mejorar en esta área.

### Pregunta 8

**Tabla 11**

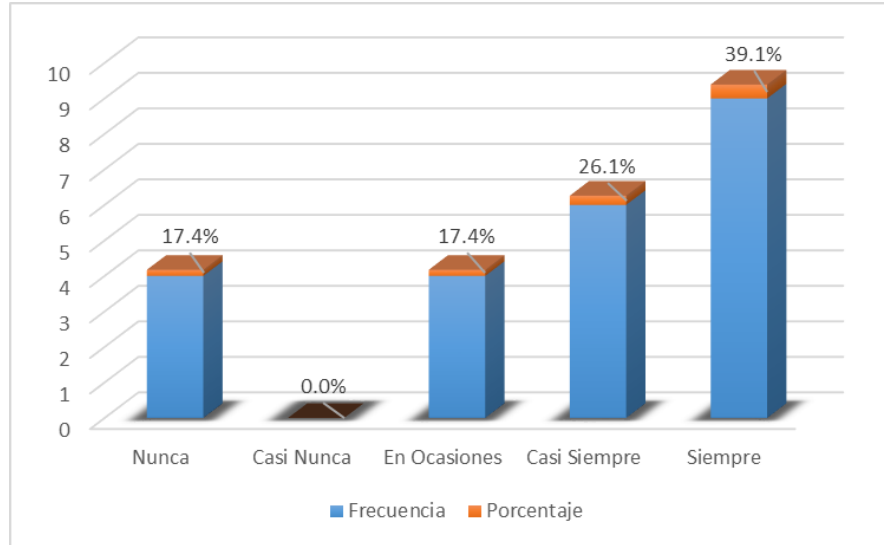
*Usted, ¿se siente cómodo con su entorno laboral?*

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	17.4%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	4	17.4%
Casi Siempre	6	26.1%
Siempre	9	39.1%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 8**

*Nivel de Conformidad con el Entorno Laboral*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Análisis**

En la Tabla 11 y Figura 8 nos indica que el 62,2% reportan sentirse cómodos en su entorno laboral. Esto demuestra que la gran proporción de los encuestados está satisfecha con las condiciones generales del trabajo. Pero existe un segmento significativo 34,8% que menciona sentirse incomodo en su entorno laboral. Lo que tiene como resultado que los empleados tienen experiencia menos satisfactoria.

#### **3.2.1.4 Dimensión X4: Apoyo**

### **Pregunta 9**

**Tabla 12**

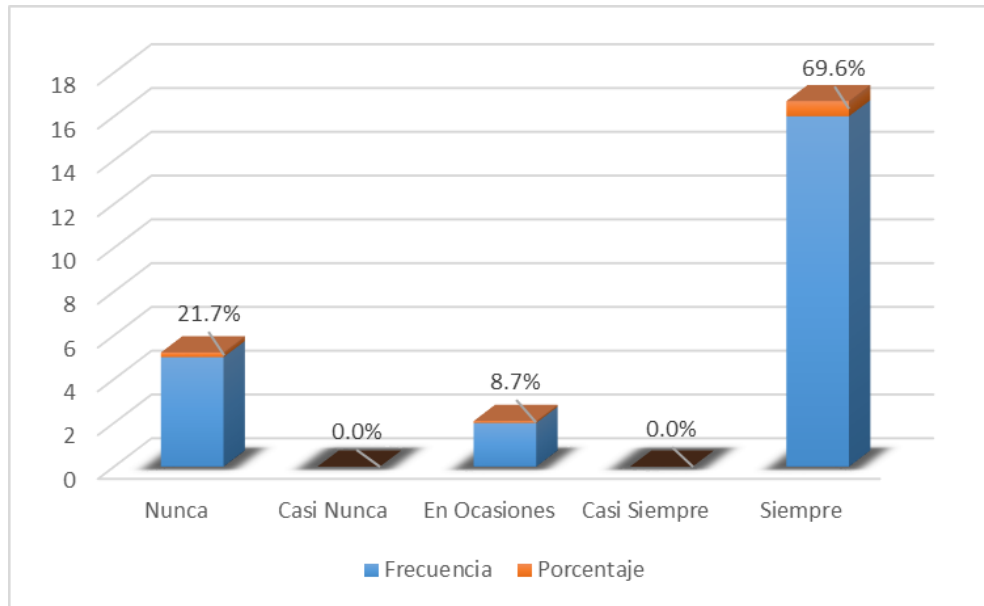
*Su jefe, ¿tiene muy buena comunicación con ustedes?*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	2	8.7%
Casi Siempre	0	0.0%
Siempre	16	69.6%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 9**

*Calidad de la Comunicación con el Personal*



*Nota.* Elaboración propia.

### Análisis

Los resultados de la Tabla 12 y Figura 9, indica que 69,6% se sienten muy satisfecho con la comunicación que tiene su jefe, lo que nos indica que existe una buena relación laboral y una buena gestión en equipo. Y un 30,4% que se siente poco satisfecho con la comunicación que tienen con su jefe donde señala que podrían existir oportunidades para mejorar la comunicación.

### Pregunta 10

**Tabla 13**

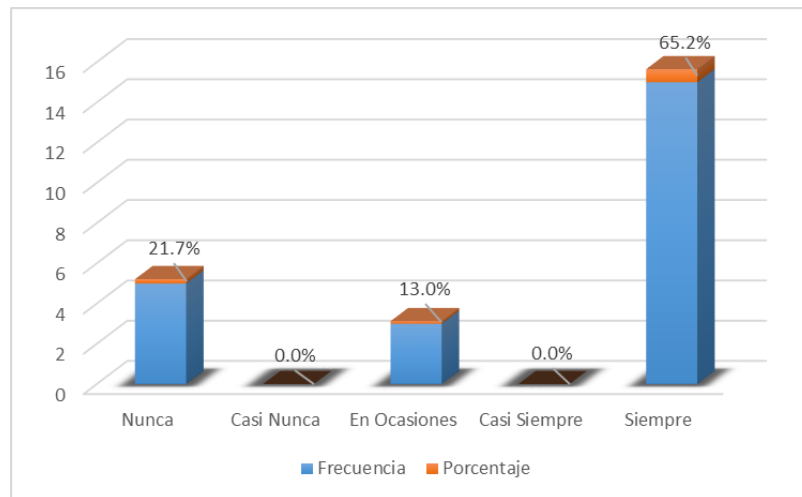
*Su jefe, ¿entrelaza una buena amistad con cada uno de ustedes?*

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	3	13.0%
Casi Siempre	0	0.0%
Siempre	15	65.2%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 10**

*Evaluación de las Relaciones Amistosas entre Empleados*



*Nota.* Elaboración propia

### **Análisis**

En la Tabla 13 y Figura 10 indica que el 65,2% llegan a percibir que su jefe tiene una buena amistad con cada uno de los empleados. Esto destaca que existe un buen ambiente de trabajo donde hay un nivel de confianza entre el jefe y los empleados. Sin embargo, existe un número significativo de empleados del 34,7% lo que menciona que su relación es limitada. Esto puede reflejar una percepción de límites saludables entre la relación profesional y personal, o podría indicar áreas donde algunos empleados desean una mayor conexión personal con su líder.

### **Pregunta 11**

**Tabla 14**

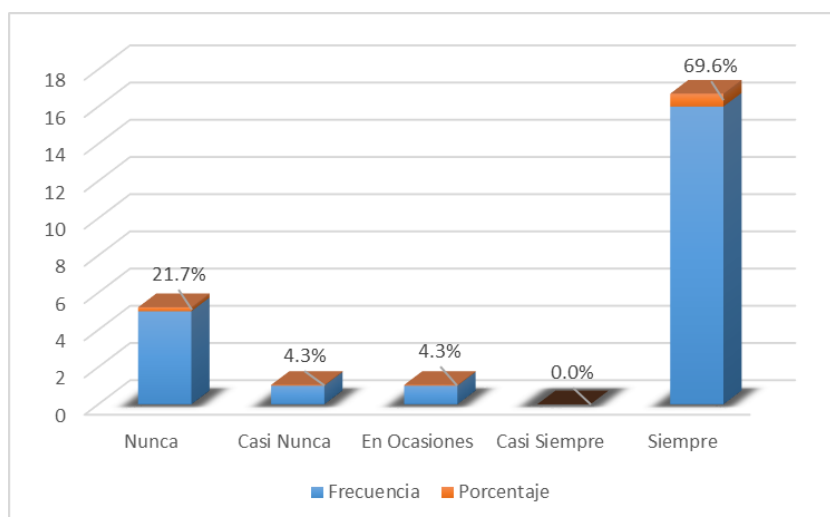
*Usted, ¿tiene un buen ambiente laboral donde se puede desempeñar de una buena manera?*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	21.7%
Casi Nunca	1	4.3%
En Ocasiones	1	4.3%
Casi Siempre	0	0.0%
Siempre	16	69.6%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 11**

*Calidad del Ambiente Laboral para el Desempeño*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Análisis**

Los resultados de la Tabla 14 y Figura 11 nos demuestra que la gran mayoría de los encuestados (69.6%) reporta tener un buen ambiente laboral donde pueden desempeñarse de manera efectiva siempre. Esto es un indicativo positivo, ya que sugiere que la mayoría de los empleados se sienten cómodos y productivos en su entorno de trabajo. Sin embargo, un pequeño porcentaje de empleados (30.3%) indicó que a veces o casi nunca tienen un buen ambiente laboral. Esto señala que aún hay un grupo significativo de personas que podrían estar experimentando dificultades o insatisfacciones en el ambiente laboral, lo cual puede impactar en su motivación y rendimiento.

### **Pregunta 12**

**Tabla 15**

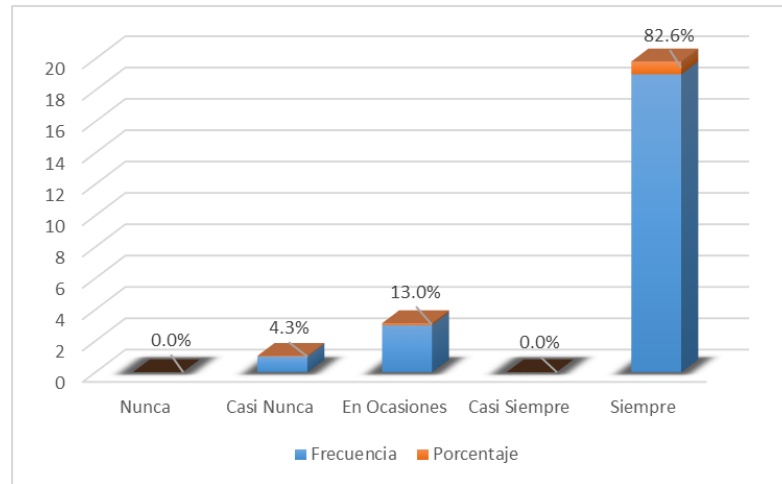
*Usted, ¿sabe manejar situaciones donde existen diferencias?*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0.0%
Casi Nunca	1	4.3%
En Ocasiones	3	13.0%
Casi Siempre	0	0.0%
Siempre	19	82.6%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 12**

*Manejo de Situaciones con Diferencias*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Análisis**

Los resultados de la investigación de la Tabla 15 y Figura 12 nos dice que el (82.6%) sugiere que la mayoría de los encuestados tienen una fuerte confianza en su capacidad para manejar situaciones donde existen diferencias. Esto puede ser indicativo de buenas habilidades de comunicación, tolerancia y manejo de conflictos entre los encuestados. A pesar de que la mayoría se siente segura de su capacidad para afrontar las diferencias, un 17,3% (casi un 25% si añadimos nunca y en algunos casos) podría recibir un refuerzo extra, un seminario o un recurso que les ayude a mejorar en este caso.

### **3.2.1.5 Dimensión Y1 - Eficiencia laboral**

#### **Pregunta 13**

**Tabla 16**

*Usted, ¿optimiza la carga de trabajo que llega a obtener?*

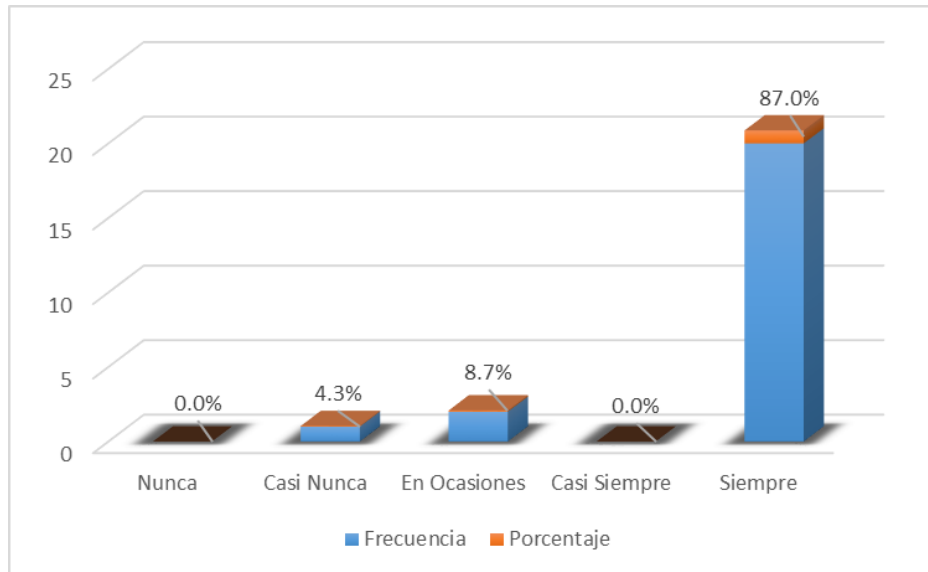
<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0.0%
Casi Nunca	1	4.3%
En Ocasiones	2	8.7%
Casi Siempre	0	0.0%
Siempre	20	87.0%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.



**Figura 13**

*Optimización de la Carga de Trabajo*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Análisis**

Los resultados de la Tabla 16 y Figura 13 nos dice que el alto porcentaje de respuestas "Siempre" (87.0%) indica que la mayoría de los encuestados sienten que definitivamente pueden trabajar con éxito bajo presión. Este puede ser un testimonio del amplio conjunto de fuertes habilidades de gestión del tiempo y organización entre los encuestados. Si bien la mayoría confía en su capacidad para manejar su carga de trabajo, el 13,0% (la suma de "Casi Nunca" y "En Ocasiones") podría beneficiarse de mayor capacitación o recursos para mejorar sus habilidades en esta área.

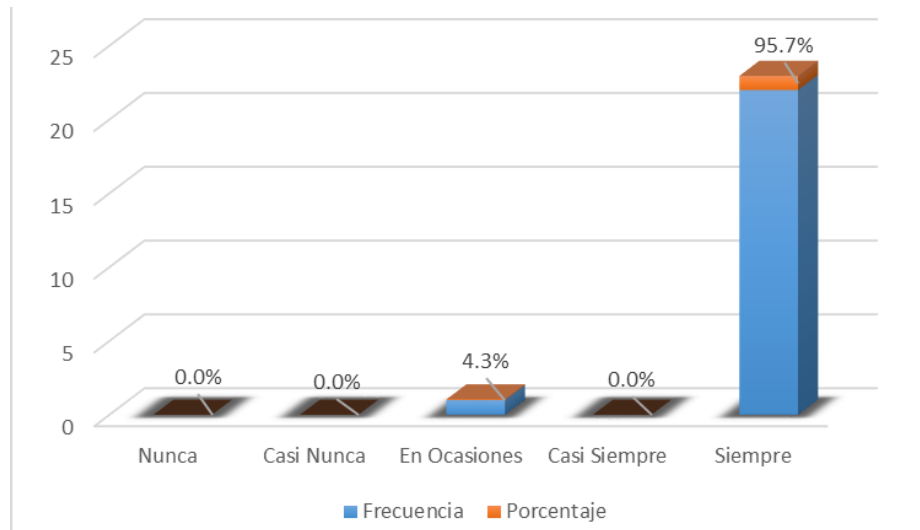
### **Pregunta 14**

**Tabla 17**

*Su jefe, ¿toma en cuenta cada logro que usted realiza?*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	0	0.0%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	1	4.3%
Casi Siempre	0	0.0%
Siempre	22	95.7%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 14**
*Evaluación del Reconocimiento de Logros*


*Nota.* Elaboración propia.

### Análisis

En la Tabla 17 y Figura 14 nos indica que el alto porcentaje de respuestas a la pregunta "Siempre" (95,7%) puede indicar que la mayoría de los empleados sienten que sus logros son constantemente reconocidos por su jefe. Esto podría reflejar un ambiente de trabajo positivo en el que el reconocimiento y la apreciación del trabajo sean prioridades. Aunque el porcentaje de respuestas a la pregunta "En Ocasiones" es muy bajo, un 4,3%, es importante asegurarse de que todos los empleados se sientan igualmente valorados. Mantener líneas de comunicación abiertas y garantizar que el reconocimiento se distribuya de manera justa y equitativa puede ayudar a mantener y mejorar la moral del equipo.

### Pregunta 15

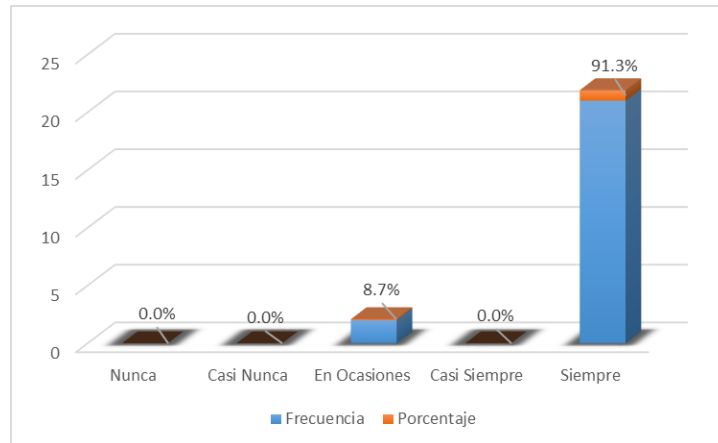
**Tabla 18**
*Usted, ¿Se siente satisfecho con su desempeño laboral?*

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi Nunca	0	0.0%
En Ocasiones	2	8.7%
Casi Siempre	0	0.0%
Siempre	21	91.3%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 15**

*Satisfacción con el Desempeño Laboral*



*Nota.* Elaboración propia.

**Análisis**

En la Tabla 18 y Figura 15 nos dice que existe una alta respuestas de “siempre” con un 91,3% sugiere que la mayoría de los encuestados están muy satisfechos con su desempeño laboral. Es así como se puede reflejar la cultura organizacional positiva donde los empleados se sienten valorados. Sin embargo, existe el 8,7% que respondieron “en ocasiones” y es por ello que es importante considerar las razones por las cuales los empleados se sienten poco satisfecho con su desempeño.

**3.3 Comprobación de hipótesis**

**Tabla 19**

*Representación de la tabla de Spearman (RHO de Spearman)*

<b>Relación</b>	<b>Rango</b>
Correlación negativa perfecta	-0.91 a -1.00
Correlación negativa muy fuerte	-0.76 a -0.90
Correlación negativa considerable	-0.51 a -0.75
Correlación negativa media	-0.11 a -0.50
Correlación negativa débil	-0.01 a -0.10
No existe correlación	0
Correlación positiva débil	+0.01 a +0.10
Correlación positiva media	+0.11 a +0.50
Correlación positiva considerable	+0.51 a +0.75
Correlación muy fuerte	+0.76 a +0.90
Correlación positiva fuerte	+0.91 a +1.00

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.3.1 Hipótesis General

Hi: El clima organizacional influye de manera significativa en la productividad laboral dentro del GAD Montecristi.

Ho: El clima organizacional NO influye de manera significativa en la productividad laboral dentro del GAD Montecristi.

**Tabla 20**

*Coefficiente de correlación de X: clima organizacional y productividad.*

Variables		Correlaciones	X	Y
Rho de Spearman	X = Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,768
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	23	23
	Y = Productividad	Coefficiente de correlación	0,768	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	23	23

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral).

En la Tabla 20 nos muestra un nivel de correlación positiva de 0,768 con un análisis significativo cuantificado en 0,002 menor de 0,05, lo que muestra que la hipótesis que se ha establecido es cierta, por ello se rechaza la hipótesis nula.

#### 3.3.1.1 Hipótesis específica 1

H1: La estructura influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi

Ho: La estructura NO influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

**Tabla 21**

*Coefficiente de correlación de X1: Estructura*

Variables		Correlaciones	X 1	Y
Rho de Spearman	X1 = Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	-0,035
		Sig. (bilateral)	.	0,004
		N	23	23
	Y = Productividad	Coefficiente de correlación	-0,035	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004	.
		N	23	23

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral).

En la Tabla 21 nos indica que el nivel de correlación es de -0,035 con un análisis significativo cuantificado de 0,004 mucho menor de 0,05, lo que nos muestra que la hipótesis establecida es cierta, y se descarta la nula.

### 3.3.1.2 Hipótesis específica 2

H2: La remuneración influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

Ho: La remuneración NO influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

**Tabla 22**

*Coefficiente de correlación de X2: Remuneración*

Variables	Correlaciones	X 2	Y
Rho de Spearman	X2 =	1,000	0,576
	Remuneración	.	0,003
	N	23	23
	Y =	0,576	1,000
	Productividad	0,003	.
	N	23	23

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral).

En la Tabla 22 los resultados nos indican una correlación positiva de 0,576 con un análisis significativo cuantificado de 0,003 mucho menor de 0,050 lo que nos muestra que se acepta la hipótesis específica y se rechaza la nula.

### 3.3.1.3 Hipótesis específica 3

H3: Las tomas de decisiones influyen en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

Ho: Las tomas de decisiones NO influyen en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

**Tabla 23**

*Coefficiente de correlación de X3: Toma de decisiones*

Variables	Correlaciones	X 3	Y
Rho de Spearman	X3 = Toma de decisiones	1,000	0,576
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,003
	N	23	23
Y = Productividad		0,576	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0,003	.
	N	23	23

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral).

En la Tabla 23 nos indica una correlación de 0,56 con un análisis significativo cuantificado de 0,003 menor de 0,5 y eso nos muestra que la hipótesis establecida es la correcta y se descarta la nula.

### 3.3.1.4 Hipótesis específica 4

H4: El apoyo influye en clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

Ho: El apoyo NO influye en clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.

**Tabla 24**

*Coefficiente de correlación de X4: Apoyo*

Variables	Correlaciones	X 4	Y
Rho de Spearman	X4 = Apoyo	1,000	0,617
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	23	23
Y = Productividad		0,617	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	23	23

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral).

En la Tabla 24 nos muestra como resultado que la correlación corresponde a 0,617 y un análisis significativo cuantificado de 0,000 menor de 0,05 lo que nos indica que la hipótesis que se establece es correcta y se rechaza la nula.

## CAPÍTULO IV

### PROPUESTA

#### 4.1 Título de la propuesta

"Mejora del manejo de conflictos y la optimización de la carga de trabajo como factores clave para aumentar la productividad en el GAD Montecristi"

#### 4.2 Justificación

La mejora en el manejo de conflicto y la optimización de la carga de trabajo son aspectos críticos para cualquier empresa u organización, debido a que influye de manera directa en la productividad y el bienestar de los empleados. Para el GAD Montecristi, cada uno de estos factores adquiere una relevancia particular debido a su naturaleza de trabajo y la estructura organizacional.

El manejo efectivo de conflictos es importante para mantener un clima organizacional saludable. Los conflictos que no se logran gestionar pueden generar tensiones, reducir la moral de cada uno de los empleados y así aumentar la rotación personal. En el GAD Montecristi, donde la colaboración y el trabajo en equipo son muy fundamentales. Los conflictos que son manejados de manera incorrecta pueden llevar al agotamiento y el estrés laboral, llega a afectar de manera negativamente la salud mental y física en los empleados. De la misma manera una carga de trabajo que se encuentre mal distribuida se puede llevar a un agotamiento y al estrés laboral, y esto afectando de manera negativa la salud mental de los empleados. Al mejorar estos aspectos, el GAD Montecristi pueden llegar a maximizar el uso de sus recursos y aumentar la eficiencia.

Los empleados que sienten que pueden manejar la carga de trabajo tienen a estar más satisfechos con su trabajo. Con un enfoque en mejorar su gestión de conflictos y optimización de la carga de trabajo, GAD Montecristi podrá crear una cultura organizacional mucho mejor y más positiva. Algunos de los valores que se pueden adoptar para este propósito son la

cooperación, el respeto mutuo y la eficiencia, principios básicos para el éxito a largo plazo de una organización.

#### **4.3 Objetivo general**

Analizar la influencia del manejo de los conflictos y la optimización de la carga de trabajo en la productividad laboral del GAD de Montecristi.

#### **4.4 Objetivos específicos**

Evaluar las habilidades actuales de los empleados en el manejo de conflictos y su impacto en el clima organizacional.

Determinar los factores que dificultan la optimización de la carga de trabajo.

Proponer estrategias para mejorar el manejo de conflictos y la optimización de la carga de trabajo.

Medir el impacto de las estrategias implementadas en la productividad y satisfacción laboral.

#### **4.5 Descripción de la propuesta**

Esta tesis investiga la influencia de la gestión de conflictos y la optimización de la carga de trabajo en la productividad laboral dentro del GAD Montecristi. Si bien la mayoría de los empleados reportaron un alto nivel de satisfacción y gestión con respecto a estos factores, existen fuertes porcentajes que reflejan oportunidades de mejora. Esta investigación busca identificar estrategias efectivas para mejorar estas áreas y, en consecuencia, aumentar la productividad y la satisfacción laboral. Varios de los principales desafíos que existen para El GAD Montecristi incluyen el manejo de conflictos y la optimización de la carga. El tema gira en torno a áreas muy importantes con miras a mantener un ambiente de trabajo saludable y eficiente. Aunque la mayoría de los trabajadores reportan altos niveles de satisfacción, un porcentaje importante muestra áreas de mejora que deben abordarse para maximizar la eficiencia y el bienestar laboral.



#### **4.6 Beneficiarios**

Se espera aumentar la cultura, la productividad y la eficiencia de la organización, mejorar la capacidad de retención del personal y contribuir al desarrollo profesional de los empleados. Estas mejoras beneficiarán no sólo el desempeño organizacional de GAD Montecristi, sino que también crearán un ambiente de trabajo más positivo y motivador.

Por lo tanto, la propuesta sería un enfoque integrado y sistemático para abordar las áreas de mejora identificadas, con un camino claro a seguir para el desarrollo continuo y la mejora sostenida dentro de GAD Montecristi.

#### 4.7 Plan operativo de la propuesta

**Tabla 25**

*Plan Operativo de la propuesta*

<b>Estrategias</b>	<b>Actividad</b>	<b>Recurso</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>
Implementación de un sistema de control interno eficiente	Establecer mecanismos de control interno para mejorar la gestión administrativa y organizacional del GAD de Montecristi. Esto ayudará a identificar y resolver problemas de organización y mala administración que puedan estar generando conflictos	\$50,000 - \$70,000 (consultoría, capacitación, implementación de software)	Recursos Humanos, Gerencia	2 Años para que se puedan realizar detenidamente y de manera precisa
Mejoramiento del clima organizacional	Abordar los aspectos negativos del clima laboral que están afectando la productividad, como los conflictos laborales y la insatisfacción. Un buen clima organizacional es fundamental para aumentar la productividad de los miembros de la institución.	\$20,000 - \$30,000 (talleres, encuestas, consultoría)	Recursos Humanos	1 Año
Capacitación y desarrollo profesional	Implementar programas de formación para mejorar las habilidades de los empleados en áreas como resolución de conflictos, gestión del tiempo y eficiencia laboral.	\$15,000 - \$25,000 (cursos, materiales, formadores)	Recursos Humanos, Departamentos	6 Meses
Establecimiento de un sistema de evaluación de 360° del desempeño	Crear un sistema justo y transparente para evaluar el desempeño laboral, que permita identificar áreas de mejora y reconocer el buen trabajo.	\$10,000 - \$20,000 (software de evaluación, capacitación)	Recursos Humanos, Gerencia	6 Meses
Fomento de la investigación interna	Establecer canales de comunicación efectivos entre los diferentes niveles de la organización para prevenir malentendidos y resolver conflictos de manera oportuna.	\$5,000 - \$10,000 (plataformas de comunicación, talleres)	Recursos Humanos, Todos los niveles	1 Año
Implementación de tecnología de gestión	Utilizar herramientas tecnológicas para optimizar procesos administrativos, reducir la carga de trabajo manual y mejorar la eficiencia general.	\$30,000 - \$50,000 (software, hardware, capacitación)	Gerencia, TI	1 Año
Promoción de equilibrio trabajo-vida	Implementar políticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, lo que puede reducir el estrés y mejorar la productividad.	\$5,000 - \$10,000 (programas de bienestar, asesoramiento)	Recursos Humanos, Gerencia	6 Meses
Creación de equipos de trabajo multidisciplinarios	Formar equipos que combinen diferentes habilidades y conocimientos para abordar proyectos complejos y distribuir la carga de trabajo de manera más equitativa.	\$10,000 - \$15,000 (actividades de integración, herramientas colaborativas)	Gerencia, Recursos Humanos	6 Meses

*Nota.* Elaboración propia.

## CONCLUSIONES

El estudio realizado en el GAD de Montecristi mostró una relación positiva entre el clima organizacional y la productividad laboral. La capacidad de los trabajadores para gestionar conflictos, optimizar la carga de trabajo y obtener reconocimiento por sus logros ha sido crucial para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo. La alta satisfacción laboral y el reconocimiento constante por parte de los superiores son indicativos de un clima organizacional saludable, lo que a su vez impulsa la eficiencia y el rendimiento general de los empleados.

La gran mayoría, 82,6%, de los colaboradores de GAD Montecristi afirman que siempre pueden manejar situaciones de diferencia, lo que sugiere un alto nivel de capacidad comunicacional y tolerancia. Por otro lado, un pequeño porcentaje, el 17,4%, responde que a veces o casi nunca son capaces de manejar situaciones en las que existen diferencias, lo que podría implicar la necesidad de una mayor formación en gestión de conflictos.

Un 87% de los empleados afirma que siempre ajusta adecuadamente la carga de trabajo recibida. Esto refleja grandes habilidades de gestión del tiempo y organización. Aun así, el 13% restante podría beneficiarse de capacitación adicional en habilidades de gestión del tiempo.

Un 95.7% de los empleados siente que su jefe siempre toma en cuenta sus logros, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y motivador. Alto en el grado de reconocimiento en la respuesta, esto es bastante elemental para mantener alta la moral y la motivación del equipo.

La mayoría de los empleados (91.3%) se siente siempre satisfecho con su desempeño laboral, indicando una alta autoevaluación y satisfacción profesional. Sin embargo, un 8.7% se siente satisfecho solo en ocasiones, lo que podría estar relacionado con factores externos como la carga de trabajo o el reconocimiento.

## RECOMENDACIONES

Talleres y seminarios sobre capacitación en técnicas para manejo de conflictos a requerir por 17.4 % de empleados manifestando necesidad de recibir apoyo en este sentido. Esto incluiría simulaciones de conflictos, técnicas de comunicación efectivas y resolución de problemas.

Ofrecer cursos de capacitación en gestión del tiempo y organización para el 13% de los empleados que no siempre optimizan su carga de trabajo. Este programa debería incluir técnicas de priorización, planificación y uso eficiente de herramientas de gestión del tiempo.

Aunque el reconocimiento por parte del jefe es alto, es crucial mantener y fortalecer esta práctica. Se recomienda establecer un sistema formal de reconocimiento y retroalimentación continua para asegurar que todos los empleados se sientan valorados por sus contribuciones.

Para mejorar la satisfacción laboral del 8.7% de los empleados que no siempre se sienten satisfechos con su desempeño, se sugiere la implementación de un programa de bienestar laboral. Este programa podría incluir evaluaciones periódicas de satisfacción, asesoramiento profesional y actividades de team building para fortalecer el ambiente de trabajo y la cohesión del equipo.

La implementación de estas recomendaciones mejorará no sólo el clima organizacional y la productividad, sino que también contribuirá a un ambiente de trabajo mucho más saludable y eficiente en GAD Montecristi.

## ANEXOS

## Anexo 1 – Matriz de Consistencia

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Independiente</b>
X1- Y: ¿En qué medida el clima organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de MONTECRISTI incide en la productividad laboral de sus empleados?	X1- Y: Establecer la influencia del clima organizacional en la productividad laboral en el GAD Montecristi	H1: El clima organizacional influye de manera significativa en la productividad laboral dentro del GAD Montecristi. Ho: El clima organizacional NO influye de manera significativa en la productividad laboral dentro del GAD Montecristi.	X: clima organizacional Dimensiones: • Estructura • Remuneración • Toma de decisiones • Apoyo
<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Dependiente</b>
X2-Y: Establecer en qué manera influye la estructura en la en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi. X2-Y: Establecer en qué manera influye la remuneración en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi. X2-Y: Establecer en qué manera influye la toma de decisiones en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi. X2-Y: Establecer en qué manera influye el apoyo en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi. X-Y1: X-Y1: Establecer en qué manera influye la eficiencia laboral en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi	X2-Y: Establecer en qué manera influye la estructura en la en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi . X2-Y: Establecer en qué manera influye la remuneración en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi. X2-Y: Establecer en qué manera influye la toma de decisiones en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi. X2-Y: Establecer en qué manera influye el apoyo en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi. X-Y1: Establecer en qué manera influye la eficiencia laboral en el clima organizacional y su productividad del GAD Montecristi.	H1: La estructura influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. Ho: La estructura NO influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. H1: La remuneración influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. Ho: La remuneración influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. H1: La toma de decisiones influyen en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. Ho: La toma de decisiones NO influyen en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. H1: El apoyo influye en clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. Ho: El apoyo influye NO en clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. H1: La eficiencia laboral influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi. Ho: La eficiencia laboral NO influye en el clima organizacional y su productividad en el GAD Montecristi.	Y: Productividad Dimensión: • Eficiencia laboral

Nota. Elaboración Propia

**Anexo 2 – Cuestionario de Encuesta.**

**ENCUESTA**

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene como objetivo realizar el análisis de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL y PRODUCTIVIDAD en el GAD de Montecristi.

Asimismo, es totalmente anónimo y confidencial.

**1.Usted, ¿interpreta bien los compromisos de la empresa?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**2.Usted, ¿sigue con las normativas que se lleva en la empresa?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**3.Usted, ¿sigue todas las directrices que lleva la empresa?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**4.Usted, ¿se siente motivado cuando recibe un incentivo?**

- Nunca

- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**5.Su jefe, ¿lo felicita cuando tiene un buen desempeño?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**6.Su jefe, ¿los motiva para que trabajen en equipo?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**7.Usted, ¿interpreta muy bien cuando existe alguna dificultad?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**8.Usted, ¿se siente cómodo con su entorno laboral?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre

Siempre

**9.Su jefe, ¿tiene muy buena comunicación con ustedes?**

Nunca

Casi Nunca

En Ocasiones

Casi Siempre

Siempre

**10.Su jefe, ¿entrelaza una buena amistad con cada uno de ustedes?**

Nunca

Casi Nunca

En Ocasiones

Casi Siempre

Siempre

**11.Usted, ¿tiene un buen ambiente laboral donde se puede desempeñar de una**

**buena manera?**

Nunca

Casi Nunca

En Ocasiones

Casi Siempre

Siempre

**12.Usted, ¿sabe manejar situaciones donde existen diferencias?**

Nunca

Casi Nunca

En Ocasiones

Casi Siempre

Siempre

**13.Usted, ¿optimiza la carga de trabajo que llega a obtener?**



- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**14.Su jefe, ¿toma en cuenta cada logro que usted realiza?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**15.Usted, ¿Siente satisfecho con su desempeño laboral?**

- Nunca
- Casi Nunca
- En Ocasiones
- Casi Siempre
- Siempre

**MUCHAS GRACIAS**

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G., & Vargas, D. (2019). Análisis de clima organizacional y su influencia en la productividad de los empleados de la compañía Productos Alimenticios Bellini S.A.S. *Proyecto de Grado*. Madrid, España: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Bastidas, J., Jimenez, L., y Vanegas, P. (2019). Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa TORONTO DE COLOMBIA LTDA. *Tesis de Investigación*. Santa Marta, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Cequea, M., Monroy, C., y Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital*, 7(2), 549-584.
- Chagray, N., Yovera, R., Ernesto, S., Neri, A., Maguiña, R., y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Un Establecimiento De Salud Estatal: Hospital Tipo 1. *Theoría: ciencia, arte y humanidades*, 16(2).
- Consultoría Interdisciplinaria en Desarrollo S.A. GALLUP. (2022). *CID Gallup*. CID Gallup: <https://www.gallup.com/workplace/353372/state-global-workplace.aspx>
- Filstead, W. (2000). *Métodos cualitativos. Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60.
- Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.

- González, J., Ramirez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
- Harvard University. (2021). *The impact of organizational climate on employee performance*. *Harvard Business Review*. <https://doi.org/https://hbr.org/2021/03/the-impact-of-organizational-climate-on-employee-performance>
- Hernández, F., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en Universidades Zulianas*.
- Hernández, J., Prats, G., y Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 66-77.
- Huaranga, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa GSH SA. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 57-64.
- Iglesias, A., & Torres, E. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.
- Judge, T., Robbins, S., y Sobral, F. (2009). Comportamiento organizacional. *Pearson*, 17.
- Likert, R. (1986). *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Massachusetts, Estados Unidos: Harvard Business School Press.
- Martínez, L., & El Kadi, O. (2019). Logística integral y calidad total, filosofía de gestión organizacional orientadas al cliente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 202-232.
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*, 69, 109-119.
- Moreira, L. (2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. *Tesis de Investigación*. Lima, Perú.

- Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, R., Hamburger, K., y Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2).
- Peralta, R. (2002). *El clima organizacional* (Vol. 12). Recuperado el.
- Pino, E., Granja, A., y Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38.
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154.
- Prokopenko, J. (1999). *La Gestión de la Productividad*. México: Editorial.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría*. Icaria editorial.
- Rivera, A. (2020). Clima organizacional y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de habilitación de estructuras en la empresa BMX Constructores EIRL en la ciudad de Piura. *Tesis de Grado*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Sandoval, C., & Arce, A. (2014). La Medición de la Productividad del Valor Agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica (Measuring value added productivity: an empirical application in an agroalimentary cooperative in Costa Rica). *Tec empresarial*, 8(2), 41-49.
- Schneider, B. (2000). The psychological and organizational foundations of climate. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.). *Handbook of organizational culture and climate*, 31-55.
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Tamayo, M., & Tamayo, M. (2009). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial McGraw Hil.

Zumaeta, R., & Flores , C. (2020). Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos–2019. *Tesis de Grado*. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.