

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



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

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Modalidad de Titulación:

Artículo Académico

Título de la investigación:

Impacto Del Clima Laboral En La Productividad De Empleados Del Área
Administrativa Del Municipio Sucre

Autor:

Mendoza Almeida Carmen Monserrate

Tutor:

Abg. Franco Chávez Mónica Alexandra

Manta – Manabí – Ecuador

2025

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página II de 71

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias administrativas contables y de comercio de Manta de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad del Artículo científico bajo la autoría de la estudiante Mendoza Almeida Carmen Monserrate legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025 (1), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es “Impacto del Clima Laboral en la Productividad de Empleados del Área Administrativa del Municipio Sucre”.

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, 28 de julio de 2025.

Lo certifico,


Abg. Mónica Franco Chávez, Mg.
Docente Tutora

Área: Administración de Empresas

Artículo Científico RefCaE - Carmen Mendoza

5%
Textos sospechosos



3% Similitudes
0% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Artículo Científico RefCaE - Carmen Mendoza.docx
ID del documento: c89360ec683f2daf3e12df87b01e2a364c85b580
Tamaño del documento original: 130,2 kB

Depositante: Mónica Franco Chávez
Fecha de depósito: 27/7/2025
Tipo de carga: interface
Fecha de fin de análisis: 27/7/2025

Número de palabras: 6651
Número de caracteres: 46.334

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

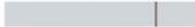
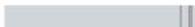
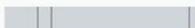
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unu.edu.pe <i>Clima Organizacional y su impacto en la Productividad ...</i> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	hdl.handle.net <i>Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los...</i>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	climorg.com <i>¿Los empleados felices son realmente más productivos? - Climorg</i>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
4	wellhub.com <i>El impacto del clima laboral en la productividad</i> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #8409c6 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	repositorio.pucesa.edu.ec <i>Clima laboral y su relación con la productividad de l...</i>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	repositorio.continental.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	doi.org <i>Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en em...</i>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
5	repositorio.unc.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 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	ciencia.lasalle.edu.co	2%		Palabras idénticas: 2% (123 palabras)
2	repositorio.uss.edu.pe	2%		Palabras idénticas: 2% (112 palabras)
3	doi.org <i>Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en em...</i>	1%		Palabras idénticas: 1% (68 palabras)
4	rte.espol.edu.ec	1%		Palabras idénticas: 1% (68 palabras)
5	dx.doi.org <i>El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso ...</i>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (70 palabras)
6	www.espirituemprededortes.com	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (70 palabras)
7	dspace.ups.edu.ec <i>Estudio del clima laboral de los empleados de la empresa pr...</i>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (62 palabras)
8	www.scielo.org.co <i>LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJ...</i>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (61 palabras)

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
9	 www.scielo.org.co http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf	< 1%		🔍 Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)
10	 repositorio.continental.edu.pe https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15154/1/IV_FDE_319_TE_Frisa...	< 1%		🔍 Palabras idénticas: < 1% (60 palabras)
11	 ve.scielo.org EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVI... https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52665-03982024000202051	< 1%		🔍 Palabras idénticas: < 1% (53 palabras)
12	 repositorio.puce.edu.ec https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3b0e61ef-a34b-4a67-b973-4a5f36...	< 1%		🔍 Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- 1  <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/414450a8-cb98-4f1a-938e-dc29a82afabb/content>
- 2  <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4644/html>
- 3  <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27031/1/UPS-CT011213.pdf>
- 4  <https://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- 5  <https://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1144>



Monica Alexandra Franco Chavez
 Time Stamping Security Date

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Carmen Monserrate Mendoza Almeida, con cédula de identidad **N°1724904766**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Impacto del Clima Laboral en la Prductuvidad de Empleados del Área Administrativa del Municipio Sucre”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio 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.

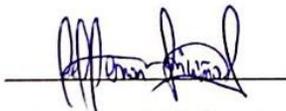
Carmen Mendoza .

Carmen Monserrate Mendoza Almeida
C.I.: 1724904766
E-mail: carmonsi242003@gmail.com
Telf: 0984930947

APROBACIÓN

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema “Impacto del Clima Laboral en la Productividad de Empleados del Área Administrativa del Municipio Sucre”, elaborado por la egresada Mendoza Almeida Carmen Monserrate, la misma que cumple con lo 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. Triviño Quijije Jefferson Alexander



Miembro del tribunal
Ing. Morante Galarza Jose Luis



Miembro del tribunal
Ing. Guadamud Vera Jessica Geocanda

RESUMEN

El presente artículo analiza cómo el clima laboral impacta en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre. Busca determinar la relación directa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral. Se empleó una metodología de investigación aplicada, con enfoque correlacional. Mediante encuestas estructuradas de 23 preguntas en escala de Likert en Forms, se recolectaron datos cuantitativos procesados con el software SPSS y el programa Microsoft Excel, para identificar correlaciones estadísticas. Distribuido entre personas con nombramientos de carrera 85, libre remoción 24, provisionales 6, servicios ocasionales 4, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), total de población de 119. Este estudio se realizó con el personal del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre, cabecera cantonal Bahía de Caráquez. Con base en la población establecida en el área administrativa se encontró que la muestra de investigación es de 91 colaboradores. La investigación se realizó bajo un diseño no experimental, a través de la recolección de datos. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad ($\rho = 0,523$) con un nivel de significativo de 0,001, lo que confirma la hipótesis planteada. Se concluye que el clima laboral mantiene una relación significativa con la productividad del personal administrativo del Municipio del Cantón Sucre. Un entorno organizacional favorable impulsa el cumplimiento eficiente de las tareas, mientras que un ambiente negativo genera desmotivación y afecta el rendimiento, reduciendo la calidad y eficiencia del trabajo.

Palabras clave: Clima laboral; Productividad; Empleados; Administrativa

ABSTRACT

This article analyzes how the work environment impacts the productivity of employees in the administrative area of the Municipality of the Canton of Sucre. It aims to determine the direct relationship between the work environment and job performance. An applied research methodology was used, with a correlational focus. Quantitative data were collected through structured surveys consisting of 23 Likert scale questions in Forms, processed with SPSS software and Microsoft Excel to identify statistical correlations. The participants included 85 permanent employees, 24 removable ones, 6 provisional employees, and 4 occasional service workers, in accordance with the Organic Law of Public Service (LOSEP), with a total population of 119. This study was conducted with the staff in the administrative area of the Municipality of the Canton of Sucre, in the cantonal capital Bahía de Caráquez. Based on the established population in the administrative area, it was found the research sample consists of 91 collaborators. The research was conducted using a non-experimental design through data collection. The results obtained show a moderate positive correlation between the work environment and productivity ($\rho = 0.523$) with a significance level of 0.001, which confirms the proposed hypothesis. It is concluded that the work environment has a significant relationship with the productivity of the administrative staff of the Municipality of the Canton Sucre. A favorable organizational environment promotes the efficient fulfillment of tasks, while a negative environment generates demotivation and affects performance, reducing work quality and efficiency.

Keywords: Work environment; Productivity; Employees; Administrative.

Dedicatoria

Este logro se lo dedicó en primer lugar a Dios por sostenerme en mis momentos de angustias y tormentas por guiarme en mi camino, concederme inteligencia, sabiduría, protección, entendimiento, por acompañarme en cada momento de mi vida. En segundo lugar, a mis amados padres Abilio Mendoza y Rosa Almeida por ser mi gran inspiración en todo mi proceso día a día, que a pesar de la distancia nunca me han dejado sola ni se han descuidado de mí, por ser ese motor de supervivencia en una ciudad totalmente desconocida, por darme los ánimos de salir adelante, por apoyarme económicamente, aunque muchas veces a ellos se les haya dificultado gracias por enseñarme con su ejemplo a no rendirme, a enfrentar los desafíos con valentía y a perseguir mis sueños con determinación. Todo su apoyo incondicional, cada consejo y su gran amor. Gracias por todo padrecitos de mi vida.

También le agradezco inmensamente a mi amado novio Brayan Moreira, por estar conmigo desde el día uno, por no dejarme sola en esta gran batalla por darme los ánimos en mis días malos cuando ya no podía ni conmigo misma por ser ese motor, mi refugio, mi apoyo constante, a usted que ha sido hasta mi chófer, gracias por no soltar mi mano y creer en mí incluso cuando yo misma dudaba. Por enseñarme a luchar sin rendirme. Anhele seguir triunfando juntos mis logros y los suyos, Asimismo, a mis queridos suegros que son partes de mi crecimiento, quienes se han convertido en mis segundos padres Saúl Moreira y Ana María Lucas. Los amo gracias por ser parte de cada segundo de mi vida.

Este instrumento, no es solo el cierre de una etapa académica, sino el reflejo de cada caída, levantada, esfuerzo, desvela, sacrificio, crecimiento, sueños cumplidos y enseñanzas vividas. Hoy con gratitud y orgullo, marca mi llegada a la recta final a mi meta soñada en convertirme en Licenciada en Administración de empresas. Con mucho amor su muñequita

Carmen Monserrate Mendoza Almeida

Agradecimiento

Agradezco a toda mi familia por creer en mí de manera incondicional, por ser el motor que impulsa mi vida y la fuerza que me inspira a seguir adelante cada día. Gracias por sus consejos, su paciencia y su amor constante, que me han sostenido en los momentos difíciles y me han motivado a no rendirme ante los desafíos. Este logro no es solo mío, sino de todos ustedes, quienes con su apoyo, sacrificio y confianza han hecho posible que hoy pueda alcanzar mis metas y sueños. Cada paso que doy lleva consigo su dedicación y cariño, y por eso les estaré eternamente agradecida.

A mi tutora, la Abg. Mónica Franco, quien ha sido un ejemplo a seguir y una persona extraordinaria; gracias a sus enseñanzas, acompañamiento y motivación fue posible alcanzar este objetivo. De igual manera, extiendo mi agradecimiento a todos los Licenciados e Ingenieros que, con su dedicación y conocimientos, han enriquecido mi formación académica.

Finalmente, a mis dos amixes que me regalo la universidad, en especial a Alisson y Juletxy, con quien en los momentos de altas y bajas siempre hemos permanecido unidas, gracias por su apoyo constante y valiosa compañía a lo largo de este proceso.

(Isaías 41:10) dice: "No temas, pues yo estoy contigo; no mires con desconfianza, pues yo soy tu Dios; yo te he dado fuerzas, he sido tu auxilio y con mi diestra victoriosa te he sostenido."

IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL MUNICIPIO SUCRE

IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD

AUTORES:

Autor ¹ Mendoza Almeida Carmen Monserrate

Autor ² Abg. Franco Chávez Mónica Alexandra

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:

(Carmen Monserrate Mendoza Almeida,
e1724904766@live.uleam.edu.ec, carmonsi242003@gmail.com)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

RESUMEN

El presente artículo analiza cómo el clima laboral impacta en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre. Busca determinar la relación directa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral. Se empleó una metodología de investigación aplicada, con enfoque correlacional. Mediante encuestas estructuradas de 23 preguntas en escala de Likert en Forms, se recolectaron datos cuantitativos procesados con el software SPSS y el programa Microsoft Excel, para identificar correlaciones estadísticas. Distribuido entre personas con nombramientos de carrera 85, libre remoción 24, provisionales 6, servicios ocasionales 4, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), total de población de 119. Este estudio se realizó con el personal del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre, cabecera cantonal Bahía de Caráquez. Con base en la población establecida en el área administrativa se encontró que la muestra de investigación es de 91 colaboradores. La investigación se realizó bajo un diseño no experimental, a través de la recolección de datos. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad ($p = 0,523$) con un nivel de significativo de 0,001, lo que confirma la hipótesis planteada. Se concluye que el clima laboral mantiene una relación significativa con la productividad del personal administrativo del Municipio del Cantón Sucre. Un entorno organizacional favorable impulsa el cumplimiento eficiente de las tareas, mientras que un ambiente

negativo genera desmotivación y afecta el rendimiento, reduciendo la calidad y eficiencia del trabajo.

Palabras clave: Clima laboral; Productividad; Empleados; Administrativa

IMPACT OF WORK CLIMATE ON THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN THE ADMINISTRATIVE AREA OF SUCRE MUNICIPALITY

ABSTRACT

This article analyzes how the work environment impacts the productivity of employees in the administrative area of the Municipality of the Canton of Sucre. It aims to determine the direct relationship between the work environment and job performance. An applied research methodology was used, with a correlational focus. Quantitative data were collected through structured surveys consisting of 23 Likert scale questions in Forms, processed with SPSS software and Microsoft Excel to identify statistical correlations. The participants included 85 permanent employees, 24 removable ones, 6 provisional employees, and 4 occasional service workers, in accordance with the Organic Law of Public Service (LOSEP), with a total population of 119. This study was conducted with the staff in the administrative area of the Municipality of the Canton of Sucre, in the cantonal capital Bahía de Caráquez. Based on the established population in the administrative area, it was found the research sample consists of 91 collaborators. The research was conducted using a non-experimental design through data collection. The results obtained show a moderate positive correlation between the work environment and productivity ($\rho = 0.523$) with a significance level of 0.001, which confirms the proposed hypothesis. It is concluded that the work environment has a significant relationship with the productivity of the administrative staff of the Municipality of the Canton Sucre. A favorable organizational environment promotes the efficient fulfillment of tasks, while a negative environment generates demotivation and affects performance, reducing work quality and efficiency.

Keywords: Work environment; Productivity; Employees; Administrative.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral ha cobrado creciente importancia en las organizaciones, tanto privada como pública. Diversos estudios han evidenciado que el entorno de trabajo saludable no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que también incrementa la productividad institucional. En este sentido, el clima laboral influye directamente en la motivación, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional. En la productividad en el desempeño, innovación y mejora continua, eficiencia y la capacidad de adaptación.

Paredes (2024), señala que en el entorno laboral se ha convertido en un elemento estratégico para el éxito de las organizaciones, ya que un clima positivo no solo impacta en la productividad, sino también en la retención del talento y la imagen institucional. Por el contrario, un clima negativo genera estancamiento y limita el alcance de los objetivos.

Este estudio aborda la importancia del clima laboral, en el sector público, enfocándose en la productividad de los empleados del área administrativa. REFCaIE fundamenta su enfoque en investigaciones aplicadas al ámbito organizacional y social, los hallazgos sobre el clima laboral y la productividad en el contexto municipal contribuirán al conocimiento científico y a la mejora de la gestión pública, aspectos que se alinean al referido enfoque.

El Municipio del Cantón Sucre, ubicado en la región costera del Ecuador, en la Ciudad de Bahía de Caráquez exactamente en la provincia de Manabí. Siendo una entidad política y administrativa con características geográficas y sociales particulares.

A nivel Internacional, Calderón (2023) en su investigación se centra en analizar el ambiente de trabajo, que está relacionado con los factores ambientales físicos o naturales que perturban el proceso de producción, incluida las actividades de los trabajadores, las metas de trabajo, los medios de producción, el lugar de trabajo, el área de trabajo, el espacio para respirar, los factores de estrés, los riesgos nocivos y peligrosos, y causar enfermedades relacionadas con el trabajo. Por otro lado, la productividad de los empleados en cualquier organización es clave en el entorno laboral, el cual es de ayuda para que la empresa desarrolle la capacidad del recurso humano para obtener una mejor competitividad.

En cuanto a lo local, el estudio realizado por Bedoya (2024,) nos dice que la gestión administrativa en el rendimiento laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón sucre Bahía de Caráquez para así comprobar el rendimiento laboral de dicha institución que se ve enfocada que hay un bajo rendimiento laboral por lo que conlleva que hay una deficiencia dentro del GAD municipal y concluyó que en la institución hay una mala forma de operar en relación al clima laboral en la cual está afectando a la entidad y se recomienda tener mayor excelencia al momento los trabajos que se llevan a cabo en los departamentos.

Mientras que, Gonzáles (2024) nos menciona que en este estudio, el clima organizacional y rendimiento laboral del personal de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, 2023, donde se detectó que hay un ambiente laboral no adecuado en las actividades diarias de los municipales, existiendo un bajo desempeño de los trabajadores, el estudio muestra que esta institución presenta falencia en cuanto al clima organizacional provocando que no sea adecuado para el trabajo diario de los servidores públicos y los factores que afectan al rendimiento laboral son las faltas de motivación y satisfacción mismo que impiden cumplir con el trabajo encomendado y al no desarrollar al máximo sus capacidades de trabajar en la institución.

EL CLIMA LABORAL:

García Solarte, (2009), citado en el artículo Caisa (2022) "El clima laboral es el resultado de las personas que establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, creencias y actitudes, así como de su ambiente interno".

Este autor nos menciona que los colaboradores no experimentan ni perciben el mismo ambiente de la misma manera. Por ende, el tema de determinar un ambiente favorable o desagradable es complicado porque todo depende de la perspectiva individual de cada persona como: su personalidad, expectativas y experiencias teniendo estas diferencias en cuenta podemos ver que puede influir en cada colaborador interpretar el ambiente y como cómo influye en su desempeño. Un entorno que para algunos consideran motivador puede ser percibido por otros como estresante, lo que demuestra la necesidad de estrategias de gestión personalizadas que tomen en cuenta estas percepciones.

Asimismo, Molina & Moscoso (2023). Explican que el clima laboral, “nos permite conocer e identificar el tipo de ambiente y cultura que se vive dentro de las organizaciones, detectando con ello fortalezas y áreas de oportunidad”. Los autores señalan que el clima laboral se puede medir en varios aspectos clave, como la cultura organizacional, remuneración, colaboración, compañerismo, imparcialidad, desempeño, satisfacción y condiciones laborales. Esto implica que un análisis crítico del clima laboral no solo identifica problemas, sino que también permite planificar acciones para mejorar la productividad y el compromiso de los colaboradores, relacionando directamente la percepción del ambiente con los resultados organizacionales.

LA PRODUCTIVIDAD:

La perspectiva de Ventura et al (2024) acerca de la productividad, por sus partes, “Se define como el resultado obtenido de un proceso donde se emplean recursos como trabajadores, tiempo, maquinaria e insumos para lograr resultados esperados como unidades producidas, productos vendidos o ganancias.”. Los autores destacan que la productividad laboral no solo dependerá de trabajar más, sino de usar correctamente los recursos disponibles. Desde un enfoque crítico, esto indica que la eficiencia en la gestión del personal y la planificación de recursos es clave para alcanzar la rentabilidad y optimizar los procesos internos

Prada et al (2020), señalan que la productividad laboral es un factor clave para mejorar la competitividad, potenciando la innovación y generando valor agregado. Esto evidencia que la productividad no solo se relaciona con recursos, sino también con el desarrollo del talento humano, la capacitación y la formación continua. Comparando ambos enfoques, se puede inferir que un clima laboral favorable influye directamente en la productividad, ya que empleados motivados y capacitados aprovechan mejor los recursos disponibles y contribuyen a la innovación.

EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD

Este autor Oña, (2022) tiene la perspectiva que “el clima laboral es un factor importante, que determina las circunstancias en las que los trabajadores se desenvuelven en sus actividades diarias en relación con la productividad.” Esto demuestra que ambos factores están entrelazados: un ambiente positivo favorece el desempeño, mientras

que uno negativo puede limitar los resultados. Un análisis crítico permite concluir que las empresas deben evaluar continuamente su clima laboral para garantizar que este sea un motor de productividad y no un obstáculo.

ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Cadena Santana, (2016) citado en el artículo Caisa (2022) nos menciona que “La gestión del talento humano se refiere al conjunto de procesos realizados en una organización mediante el departamento de recursos humanos tales como la captación, capacitación e incorporación de nuevo talento humano a una organización”.

Esto demuestra que el talento humano no solo atrae y selecciona personal, sino que también garantiza que los colaboradores cuenten con las herramientas y apoyo necesarios. Desde un enfoque crítico, se puede afirmar que la administración del talento humano es clave para mejorar el clima laboral y, en consecuencia, la productividad de la organización.

CULTURA ORGANIZACIONAL:

“La cultura organizacional se define como una percepción compartida por los miembros de un grupo sobre los valores, creencias, principios y normas que influyen en los aspectos de la vida laboral y rigen la toma de decisiones”. (Cameron y Quinn, 2006; Schein 1988; Soemaryani y Rakhmadini, 2013). Citado por Rincón & Aldana (2021). La cultura organizacional no solo define lo que es una empresa, sino cómo operan sus empleados para cumplir objetivos. Comparando la teoría con la práctica, se observa que una cultura sólida puede fomentar la motivación, la cooperación y la eficiencia, impactando directamente en la productividad y en el clima laboral.

RELACIONES INTERPERSONALES

Suárez (2024) destaca que habilidades como la empatía, escucha activa e inteligencia emocional influyen en la comunicación y satisfacción de los empleados. Cornejo & Tapia (2011), citado por Hurtado (2023), indican que la colaboración y la interacción emocional son fundamentales para alcanzar metas comunes. Analizando críticamente estas perspectivas, se puede concluir que fortalecer las relaciones interpersonales no solo mejora el clima laboral, sino que también optimiza la productividad y reduce conflictos internos.

MOTIVACIÓN LABORAL:

La motivación laboral se refiere a las fuerzas internas y externas que impulsan a los empleados a trabajar de manera comprometida dentro de una organización. Es un factor clave para el éxito y el crecimiento de las empresas, ya que afecta directamente el rendimiento y la productividad de los trabajadores. Existen varias teorías que ayudan a comprender este concepto, al respecto Acosta & Marín (2023) nos indican:

Maslow destaca que las necesidades básicas deben ser satisfechas antes de que los empleados busquen metas más altas, como la autorrealización.

Vroom señala que la motivación surge cuando los empleados creen que su esfuerzo conducirá a recompensas deseadas.

Adams resalta que la percepción de equidad influye en la motivación; si los empleados sienten que lo que reciben no es justo en comparación con su esfuerzo, su motivación disminuye.

La teoría de la autodeterminación plantea que la autonomía, la competencia y las relaciones sociales son factores clave para mantener una motivación alta.

Finalmente, la teoría del reforzamiento sugiere que las recompensas y castigos afectan el comportamiento de los empleados, siendo el reconocimiento una poderosa herramienta motivacional.

Factores como el reconocimiento, la satisfacción laboral y un ambiente de trabajo positivo también influyen significativamente en la motivación de los empleados, lo que impacta en su disposición y desempeño en el lugar de trabajo.

EFICIENCIA LABORAL:

Bermudo & Hualla de la Cruz (2024) señalan que la eficiencia laboral depende del ambiente de trabajo, la motivación, la calidad del liderazgo y la comunicación interna. Analizando esto críticamente, se observa que un entorno laboral positivo y bien organizado permite a los empleados cumplir sus funciones utilizando los recursos de manera

óptima, lo que beneficia tanto a la organización como al trabajador. Por lo tanto, la eficiencia laboral no solo refleja productividad, sino también compromiso y satisfacción del personal, convirtiéndose en un factor clave para el éxito organizacional.

DESEMPEÑO

El desempeño laboral es una variable clave en la gestión organizacional, ya que permite evaluar la eficacia con la que los trabajadores cumplen sus funciones y contribuyen al éxito de la institución. En el sector municipal, un desempeño eficiente no solo favorece el crecimiento interno de la organización, sino que también influye en la percepción ciudadana sobre la calidad de los servicios brindados. Analizar el desempeño de los trabajadores permite identificar oportunidades de mejora y diseñar estrategias para optimizar la eficiencia del servicio público (Untama, 2025).

Además, está influido por factores del entorno, como la presión en el ambiente laboral, la carga de tareas, los plazos estrictos, las altas expectativas de rendimiento y la falta de condiciones favorables. Estas situaciones pueden generar estrés laboral, afectando la salud física y mental del empleado y, en consecuencia, su productividad.

INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Campoy, (2010) citado por Quiroz & Ballén (2023). Nos menciona que "La creatividad elaborará ideas, mientras que la innovación consiste en la implantación real y útil de las mismas". Mientras que Manual de Oslo (2005) nos indica que la innovación es la introducción de un producto, servicio o proceso nuevo o significativamente mejorado o el desarrollo de nuevas formas de organización y comercialización. Esta innovación se puede dar en todos los ámbitos, ya sean tecnológicos, ambientales, organizacionales, sociales, entre otros.

Por su parte Alarcón Gavilanes (2017), citado por Zayas (2022) señala que "La Mejora Continua, parte fundamental para el logro empresarial en esta época de constante cambio, se concentra en buscar permanentemente la mejora de los procesos empleando una estricta disciplina en calidad, productividad, satisfacción del cliente, tiempos del ciclo y costos".

La innovación y Mejora continua son procesos complementarios que se ayuda entre sí, pero son perspectivas distintas, porque la innovación busca crear algo nuevo o transformar algo existente, en si es

poner una idea en acción para darle solución, mientras que en la mejora continua se enfoca en optimizar procesos existentes para obtener resultados buenos y el éxito empresarial. Ambos son esenciales para el crecimiento de las organizaciones, aunque requieren diferentes enfoques y recursos.

ADAPTABILIDAD

La adaptabilidad se define como la capacidad de responder adecuadamente a las exigencias del entorno (Mamani Ruiz, 2017, citado por Girón, 2023). Esto implica que el empleado ajuste su comportamiento para integrarse efectivamente, demostrando flexibilidad para enfrentar diversas situaciones. La adaptabilidad del individuo es determinante para su permanencia en la organización, permitiéndole equilibrar su entorno social y laboral.

Además, se puede fomentar generando curiosidad en los empleados, motivándolos a adoptar nuevas formas de desempeñarse personal y profesionalmente. Prepararse para posibles cambios abruptos en la institución permite evolucionar y mantenerse competitivo. La adaptabilidad integra conocimientos, habilidades y actitudes que no solo ayudan a afrontar cambios, sino también a aprovecharlos para avanzar de manera innovadora (Girón, 2023).

Problema general

¿Cómo influye el clima laboral en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre?

Problemas específicos

- ¿De qué manera afecta la cultura organizacional en la eficiencia de los empleados del área administrativa?
- ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño individual y colectivo de los empleados?
- ¿Qué impacto tiene la motivación sobre la innovación e mejora continua y adaptabilidad en el trabajo de los empleados?

Objetivo general

Analizar el impacto del clima laboral en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.

Objetivos específicos

- Evaluar la influencia de la cultura organizacional en la eficiencia de los empleados del área administrativa.
- Examinar el efecto de las relaciones interpersonales en el desempeño de los empleados, tanto individual como colectivamente.
- Determinar cómo la motivación afecta a la innovación e mejora continua y adaptabilidad en el trabajo de los empleados.

HIPÓTESIS

Hipótesis general

El clima laboral influye en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.

Hipótesis específicas

- La cultura organizacional influye positivamente en la eficiencia de los empleados del área administrativa.
- Las relaciones interpersonales impactan favorablemente en el desempeño individual y colectivo de los empleados.
- La motivación incrementa la innovación e mejora continua y adaptabilidad en el trabajo de los empleados.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional que permitió analizar la relación existente entre el clima laboral y la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre. Por ello, la técnica utilizada para el estudio fue la encuesta estructurada para la recolección de datos conformada por 23 preguntas, aplicada para los colaboradores del área administrativa, las preguntas se formularon en escala de Likert en Forms, procesada mediante el software estadístico SPSS y el programa Microsoft Excel, para identificar correlaciones estadísticas significativas, como lo indica Ventura et al (2024).

La investigación se realizó bajo un diseño no experimental, registrando observaciones en tiempo real sin manipular las variables. Esto permitió evaluar la valoración de los empleados sobre el clima laboral y su influencia en la productividad.

Población y Muestra

De acuerdo con las 4 categorías del área administrativa del municipio del Cantón Sucre, Ciudad de Bahía de Caráquez esta distribuido entre personas con nombramientos de carrera 85, libre remoción 24, provisionales 6, servicios ocasionales 4, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), con un total de población de 119. Para el desarrollo del instrumento de investigación se empleó la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p(1-p)}{Ne^2 + z^2 PQ}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra.

Z: Parámetro estadístico del Nivel de confianza (NC).

En este caso el NC es el 95%, siendo así Z igual a 1.96.

N: Tamaño de la población.

p: Probabilidad de que ocurra el evento. (50%)

q: Probabilidad de que no ocurra el evento. (50%)

e: Margen de error deseado, en este caso es de 5%

Al reemplazar los valores de la formula se consigue una muestra de:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(1 - 0,5)(119)}{(119)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{114,2876}{0,2975 + 0,9604}$$

$$n = \frac{114,2876}{1,26354}$$

$$n = 90,450 = 91$$

Con base en la población establecida en el área administrativa se encontró que la muestra de investigación es de 91 colaboradores.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Para conocer la fiabilidad del instrumento de investigación, se recurrió al software estadístico SPSS, que mostró un resultado de 0,865 que es un 0,87 por medio del coeficiente Alfa de Cronbach como medida de fiabilidad

Tabla 1. Cálculo de Alfa de Cronbach**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	23

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

H0: El clima laboral no influye en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral influye en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.

Tabla 2. Prueba de hipótesis general – Rho Spearman**Correlaciones**

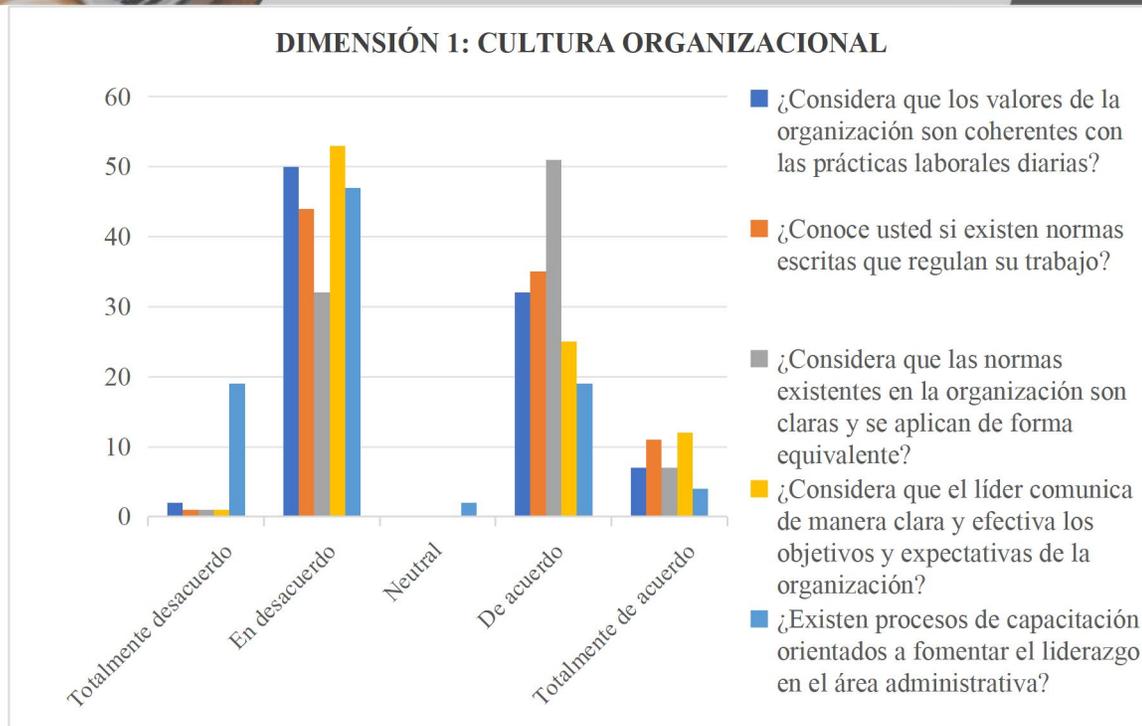
			X_Clima_Laboral_pro medio (Agrupada)	Y_Productividad_pro medio (Agrupada)
Rho de Spearman	X_Clima_Laboral_pr o medio (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	91	91
	Y_Productividad_pro medio (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	91	91

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

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

Partiendo de la hipótesis general establecida, entre los colaboradores si tiene una influencia negativa o positiva en el clima laboral en la productividad, se determina que el coeficiente de Spearman tiene como valor de 0,523 a un nivel significativo de 0,001, lo que indica que la correlación es positiva moderada. Por ello, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0), este resultado permite afirmar que el clima laboral mejora la productividad en el área administrativa del Municipio Sucre.

Dimensión 1: Cultura Organizacional**Tabla 3:** Cultura Organizacional



Gráficos: Dimensión 1: Cultura Organizacional

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Análisis: Se evaluaron 3 indicadores claves (Valores, Normas, Liderazgo) que están relacionadas con la cultura organizacional, medidos a través de la percepción de los 91 colaboradores encuestados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre. Al analizar los resultados agrupados de los cinco ítems que componen la dimensión Cultura Organizacional, se evidencia una ligera tendencia desfavorable por parte del personal administrativo. El total de respuestas que expresan desacuerdo supera al de las respuestas favorables, lo que refleja una valoración crítica respecto a la coherencia institucional, la claridad normativa, la comunicación organizacional y los procesos de formación interna.

Aunque también hay presencia de respuestas positivas, los resultados generales muestran que una parte importante del personal no percibe una cultura organizacional coherente ni adecuadamente aplicada, lo cual puede incidir en el compromiso y desempeño laboral. Esto resalta la necesidad de revisar y reforzar prácticas internas que

promuevan valores institucionales, claridad normativa, comunicación efectiva y desarrollo del liderazgo.

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales

Tabla 4. Relaciones Interpersonales

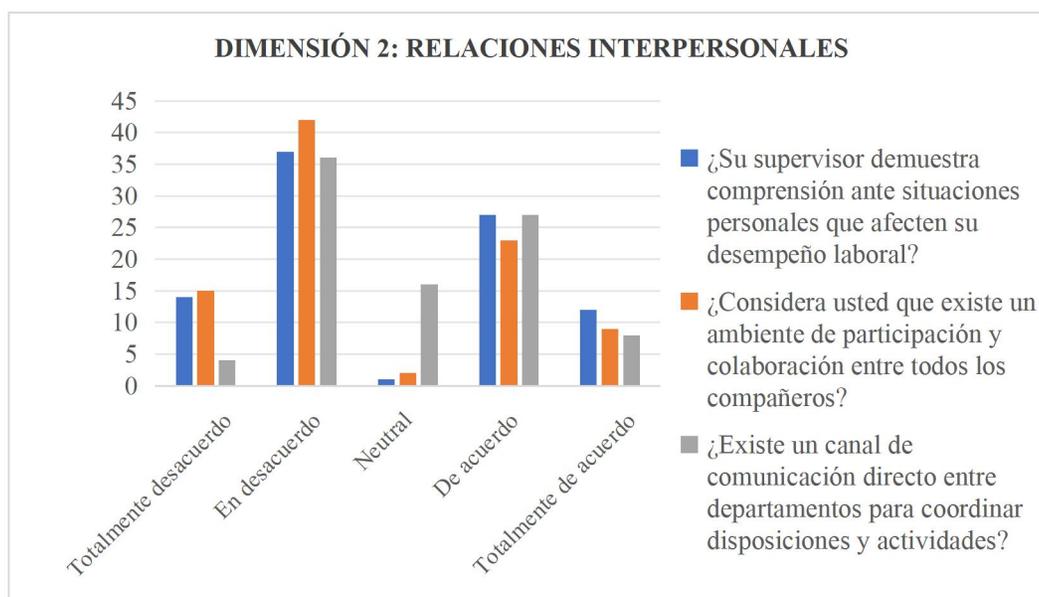


Gráfico 2: Dimensión 2: Relaciones Interpersonales

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Análisis: Se analizaron 3 indicadores claves (Empatía, Colaboración y Comunicación) que están relacionadas con las relaciones interpersonales. Al evaluar los resultados de los 3 ítem que componen la dimensión, se observa una mayor frecuencia de respuestas negativas por parte del personal administrativo, superando a las respuestas favorables, lo que evidencia debilidad respecto a la empatía por parte de los supervisores, asimismo en la colaboración o disposición para trabajar entre compañeros y en la comunicación no tienen una buena relación con canales directos que establezcan con los objetivos que se deben cumplir.

Dimensión 3: Motivación Laboral

Tabla 5: Motivación Laboral

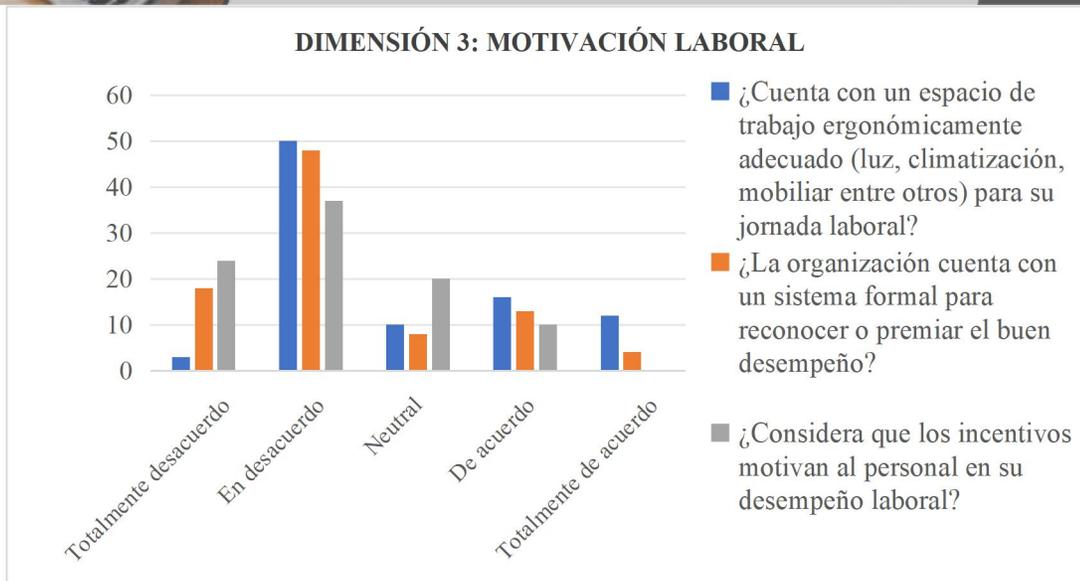


Gráfico 3: Dimensión 3: Motivación Laboral

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Análisis: De acuerdo con estos 2 indicadores claves (condiciones físicas de trabajo e incentivos y reconocimiento laboral) que están relacionadas con la motivación laboral. Tras observar el comportamiento general de estas respuestas en esta dimensión que componen 3 ítem, los resultados muestran un predominio de respuesta desfavorable, reflejando que al tener un área deficiente respecto a factores como la ventilación mobiliaria incluso la iluminación en sus espacios de trabajo y mantenimiento de las instalaciones, además a los colaboradores les gustaría ser premiados por su buen desempeño laboral, es fundamental que el municipio del Cantón Sucre implemente estrategias y políticas de reconocimientos para que sus colaboradores participen activamente. Si bien se identifica respuestas favorables, estas son superadas por las negativas.

Dimensión 4: Eficiencia Laboral

Tabla 6: Eficiencia Laboral

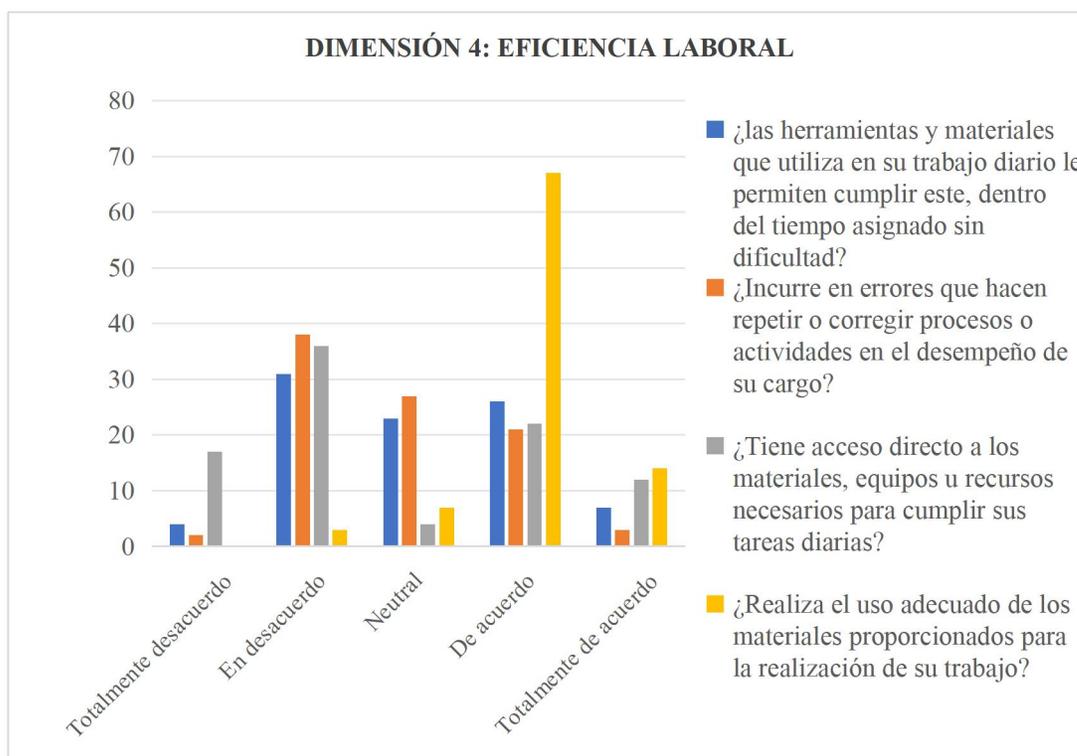


Gráfico 4: Dimensión 4: Eficiencia Laboral

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Análisis: Se observa que en estos 2 indicadores claves (Uso óptimo de recursos o Tiempo de respuestas en tareas y Recursos), están relacionados con la eficiencia laboral. Los resultados que componen estos 4 ítems se destacan que existe un manejo inadecuado con el uso de los recursos en el tiempo requerido para cumplir las tareas asignadas, además estas son asignadas con retrasos consecutivos, lentitud en toma de decisiones o incluso acumulación de actividades sin resolver, no cuentan con los recursos requeridos para terminar su labor. Existen también valoraciones positivas, aunque con menos proporción menciona estar de acuerdo con el tiempo de plazo asignado para las diferentes correcciones y con agilidad a la toma de decisiones, también con la correcta utilización de los insumos y equipos. Y por último en los recursos proporcionados para la realización de las actividades refleja una actitud responsable y consciente frente a los materiales de la institución.

Dimensión 5: Desempeño

Tabla 7: Desempeño

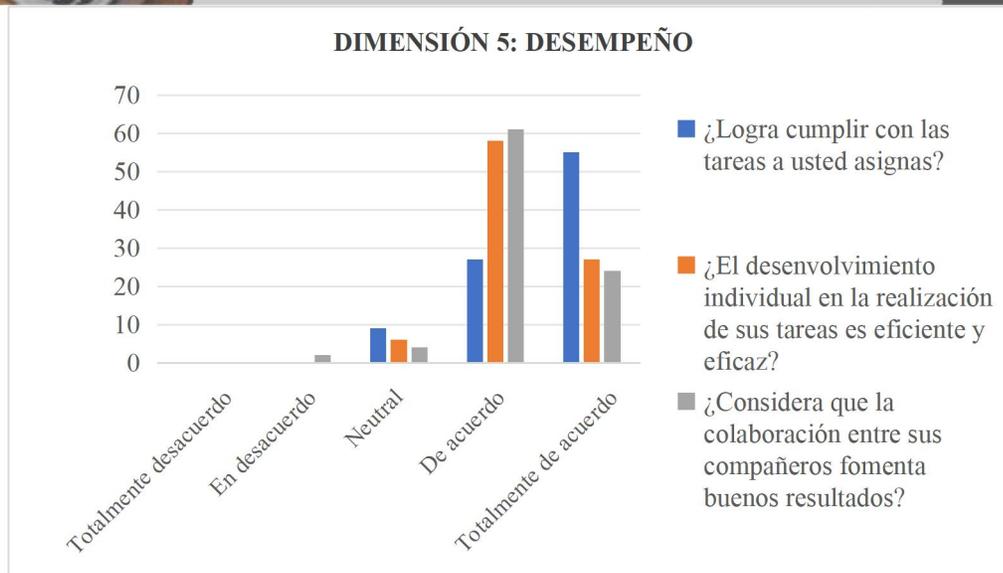


Gráfico 5: Dimensión 5: Desempeño

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Análisis: Se visualiza que en estos 2 indicadores claves (producción individual y producción en equipo), están relacionados con el desempeño. Se identifica que en los datos que componen estos 3 ítem se inclinan hacia tener respuestas positivas, cumpliendo sus tareas asignadas teniendo un buen nivel de compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus tareas, además de cumplir eficazmente sus funciones individuales en sus actividades, por otro lado, respecto al rendimiento en equipo, logran coordinarse adecuadamente y trabajar de forma conjunta para cumplir con las metas establecidas. Por ende, se reconoce una presencia de respuestas positivas, se tiene un mínimo en respuestas negativas.

Dimensión 6: Innovación y Mejora Continua

Tabla 8: Innovación y Mejora Continua

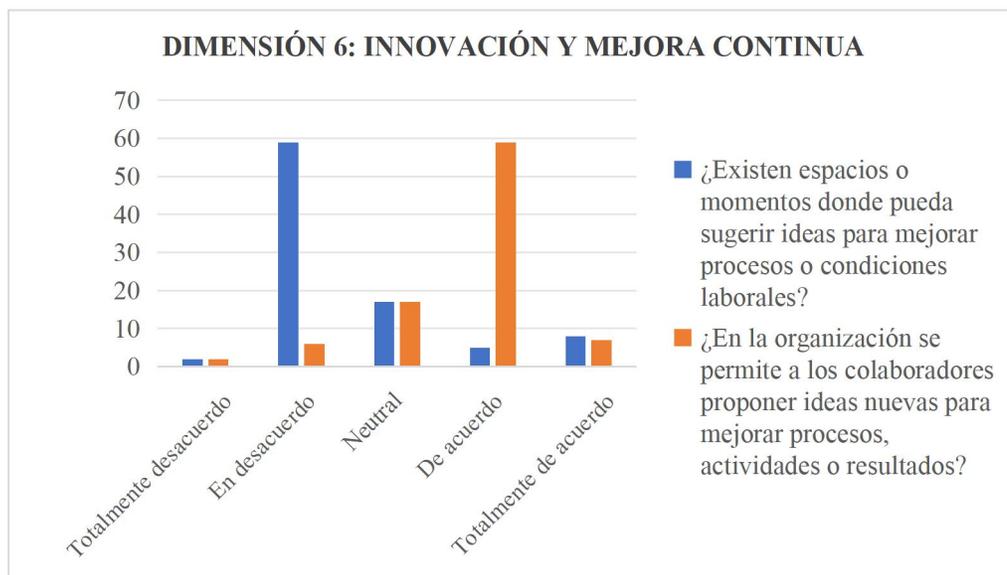


Gráfico 6: Dimensión 6: Innovación y Mejora Continua

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Análisis: Se estableció que en estos 2 indicadores claves (propuesta de mejora y creatividad e innovación), están relacionados con la innovación y mejora continua. Los datos recopilados reflejan que en la primera pregunta se obtuvo respuestas desfavorables mencionando que no existe un espacio donde puedan dejar sus ideas para mejorar procesos o condiciones laborales, pero un porcentaje favorable indica en que cuentan con un espacio como recursos humanos para hablar de sus propuestas de mejoras como la mejora de comunicación interna, reconocimientos e incentivos, uso eficiente de los recursos entre otras cosas. Y en la segunda pregunta se indicó que están de acuerdo, los colaboradores que existen espacios para realizar mejoras en sus procesos, actividades y resultados, dependiendo como los colaboradores se organicen en su labor, pero por otra parte consideran que no existen espacios, lo cual limita el desarrollo de sus funciones laborales en la innovación y creatividad.

Dimensión 7: Adaptabilidad

Tabla 9: Adaptabilidad

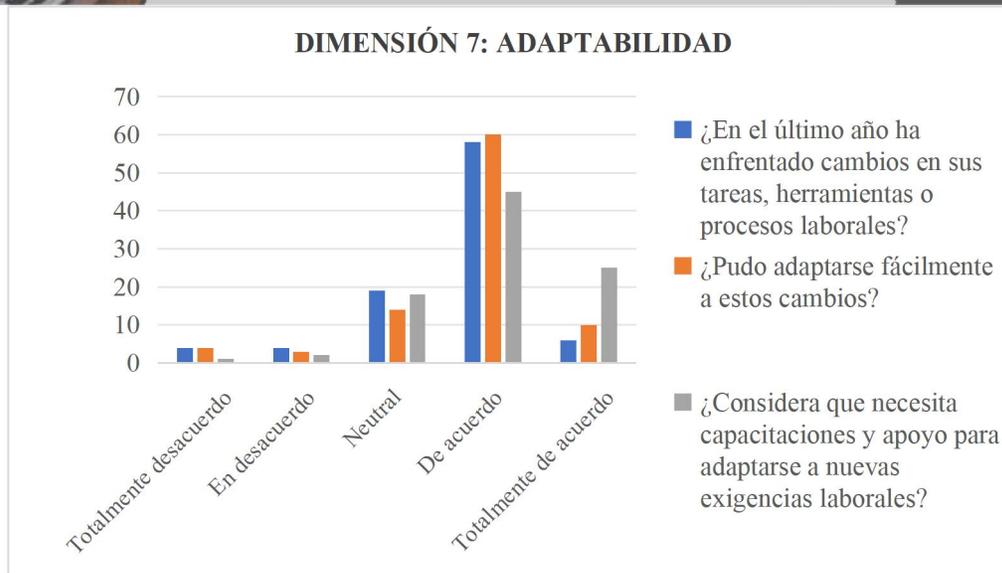


Gráfico 7: Dimensión 7: Adaptabilidad

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Análisis: De acuerdo con estos 2 indicadores claves (Flexibilidad y aprendizaje), están relacionados con la adaptabilidad. Se constata una mayor frecuencia en que los colaboradores están de acuerdo, en los cambios que se realizó durante el año, además que pueden adaptarse a nuevas actividades y herramientas para adquirir nuevos aprendizajes que fortalecen su rendimiento, por otro lado, nos indican que están de acuerdo que se implemente las capacitaciones para un buen desarrollo laboral y así tengan más conocimientos en cada actividad o herramienta implementada por la institución. Aunque también se determinó respuestas negativas considerando que es muy apresurado que se realicen cambios en sus actividades sin ninguna capacitación para poder desenvolverse en las diferentes actividades y equipos para adaptarse a nuevas exigencias laborales.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio muestran una correlación positiva moderada ($\rho = 0,523$; $p = 0,001$) entre el clima laboral y la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre, lo que confirma la hipótesis planteada: un mejor ambiente laboral se asocia con un mayor rendimiento de los colaboradores. Este hallazgo coincide con Mendez (2006), citado por

Canchaya & Silva (2024), quien sostiene que un clima organizacional favorable influye en la motivación, comportamiento y eficiencia del personal. De manera similar, Carhuayal (2020), citado por Frisancho & Yucra (2024), afirma que un entorno positivo incentiva el desempeño, mientras que uno negativo lo inhibe, generando desmotivación y bajo rendimiento.

Por otra parte, García Solarte (2009) indica que la percepción del clima laboral varía según la experiencia y expectativas de cada colaborador, lo que puede generar diferencias en la productividad individual. Este aspecto sugiere que, aunque el clima general sea positivo, es necesario identificar las percepciones específicas de los empleados para fortalecer áreas críticas, como la innovación y la mejora continua, donde el desempeño se encuentra en un estado de equilibrio.

En el presente trabajo se evidencia que las variables están estrechamente relacionadas, ya que un clima laboral no armonioso o negativo, puede afectar de manera significativa en la productividad del personal, En este sentido, el clima determina la circunstancia en que los trabajadores se encuentran para el desenvolvimiento en sus actividades o procesos diarios en relación con el rendimiento.

Una de las principales limitaciones identificadas fue que no todos los encuestados respondieron con el nivel de conciencia o seriedad esperado, lo que pudo afectar la calidad de algunos datos obtenidos. Esto representa un posible sesgo en la interpretación de ciertos resultados.

En síntesis, el estudio confirma que un clima laboral positivo es determinante para la productividad de los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre, destacando la necesidad de fortalecer la cultura organizacional, la motivación y las condiciones físicas y emocionales del entorno de trabajo para optimizar el desempeño individual y colectivo.

CONCLUSIONES

La investigación permitió analizar cómo el clima laboral influye en la productividad de los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre, logrando confirmar que existe una relación directa entre ambas variables. Se evidenció que factores como la cultura organizacional, presenta debilidades, especialmente en lo que, relacionado con los valores institucionales, la aplicación del liderazgo, y el esfuerzo de normas internas. Están definidos y se aplican de forma

operativa, su fortalecimiento requiere mecanismos sostenidos de comunicación y procesos de capacitación periódica liderados por los responsables.

En relación con la motivación laboral, se determinó que existen condiciones físicas básicas en el entorno de trabajo y algunos mecanismos de reconocimiento. Sin embargo, estas condiciones aún son limitadas y requieren mejoras, especialmente en lo que respecta a espacios adecuados que favorezcan el desempeño diario. Además, se identificó que la mayoría de los puestos no cuentan con un sistema de reconocimiento acorde al esfuerzo y la experiencia del personal, lo cual puede afectar su nivel de compromiso y productividad. Por ello, es necesario implementar acciones que fortalezcan tanto el ambiente físico como las estrategias de valoración del talento humano.

En lo referente a la productividad, se identifican deficiencias en la eficiencia operativa, principalmente en el manejo de recursos y el cumplimiento de tiempos de respuesta. No obstante, el desempeño individual y grupal mantiene niveles aceptables. En los componentes de innovación y mejora continua, los empleados ejecutan ajustes funcionales en sus tareas, pero existe una baja generación de propuestas institucionales, la adaptabilidad presenta un nivel funcional, gracias a los procesos de capacitación que permiten a los trabajadores ajustarse a nuevas herramientas y responsabilidades. Reflejando que estos dos factores no son ni negativo ni positivo, sino más bien es un estado de equilibrio entre estos dos complementos se determina estable.

Finalmente, se concluye que el clima laboral mantiene una relación significativa con la productividad de los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre/Bahía de Caráquez. Un entorno organizacional favorable promueve el cumplimiento responsable y comprometido de las tareas asignadas. En contraste, un ambiente laboral negativo o tenso puede generar efectos adversos como estrés, desmotivación y, en consecuencia, el incumplimiento de metas y objetivos. Estos factores influyen de forma directa en el desempeño individual y colectivo, afectando la calidad del trabajo y reduciendo la eficiencia operativa en las distintas áreas del municipio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, C. M.P & Marín, J.T (2023). Caso 2: Motivación Laboral Y Clima Organizacional En Empresas De Telecomunicaciones. [Seminario de Investigación, Universidad EAN]. Bogotá. <https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/bc87af67-ddc4-47f1-8621-0c9de715e5f4/content>
- Bedoya, S. D. E. (2024) Gestión administrativa en el rendimiento laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón sucre Bahía de Caráquez. [Proyecto de investigación, Universidad Estatal del Sur de Manabí] Jipijapa - Manabí - Ecuador. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6306/1/BEDOYA%20SALDA%c3%91A%20DIEGO%20ENRIQUE.pdf>
- Bermudo, G & Hualla de la Cruz, R.A (2024). Rendimiento y eficiencia laboral en el Centro de Producción de Bienes y Servicios de la UNSCH – 2023. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ec944234-e27d-4d79-b7ec-49116aaa4fb2/content>
- Caisa, Y.D.E (2022) Clima laboral y su efecto en la productividad: una aproximación hacia un supermercado de Tungurahua. Espiritu Emprendedor TES. Vol 6, No. 4 <file:///C:/Users/HP/Downloads/309-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1344-3-10-20221018.pdf>
- Calderón, B.R.D.P (2023). Ambiente laboral y productividad del personal administrativo en la Red de salud de Condorcanqui 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Pimentel - Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10681/Calderon%20Bardales%20Rosario%20Del%20Pilar.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Canchaya, J.A.M & Silva, P.C.E (2024). Clima Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Textil del Valle S.A. Sede Lima, Perú, 2022. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima- Perú. [content](#)
- Frisancho, M.R.M & Yucra, P.M.S (2024). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 202 [Tesis de licenciatura, Universidad Continental] Huancayo. [IV FDE 319 TE Frisancho Yucra 2024.pdf](#)
- González, L. M. J (2024). Clima Organizacional Incide En El Rendimiento Laboral Del Personal Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Jipijapa. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Jipijapa - Manabí - Ecuador. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6946/1/Gonz%c3%a1lez%20Larochelle%20Mar%c3%ada%20Jos%c3%a9.pdf>
- Girón, G.C.L. (2023). Factores que influyen en el nivel de adaptabilidad en trabajadores de una empresa privada en Guatemala. [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala] Guatemala. [13 TMGHO\(048\).pdf](#)

- Hurtado, B. Y (2023) Relaciones interpersonales y clima organizacional en la escuela de educación superior pedagógico público Juliaca, puno – 2022 [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui] Escuela de Posgrado, Moquegua - Perú. [*Yovana_grad-acad_tesis_2023.pdf](#)
- Molina, L.T.P & Moscoso, M.V.V (2023). Estudio del clima laboral de los empleados de la empresa privada Seviman en la Ciudad de Cuenca. Período de Análisis. Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, Cuenca-Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27031/1/UPS-CT011213.pdf>
- OÑA, R.K.N. (2022). Clima Laboral Y Su Relación Con La Productividad De Los Trabajadores De Una Empresa De Lácteos. Oficina De Postgrados. Ambato - Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3b0e61ef-a34b-4a67-b973-4af536b96184/content>
- Paredes, B.G DEL P (2024). Influencia Del Clima Organizacional En La Productividad De Los Trabajadores De La Oficina De Economía De La Dirección Sub Regional De Salud Chota – 2022. [Tesis De Licenciatura, Universidad Nacional De Cajamarca]. Cajamarca - Perú. [PAREDES BAUTISTA GABRIELA DEL PILAR.pdf](#)
- Prada R., Rueda, M.J & Ocampo, P.C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. Revista Espacios. Vol. 41 (45) 2020 • Art. 6 <https://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Quiroz, J. A. & Ballén, N. C. (2023). Percepción de la importancia de la enseñanza del emprendimiento, creatividad e innovación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de La Universidad de La Salle, desde la perspectiva de algunos actores. Recuperado de: [Percepción de la importancia de la enseñanza del emprendimiento, creatividad e innovación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de La Universidad de La Salle, desde la perspectiva de algunos actores](#)
- Ramírez, P.V.D (2025). la evaluación del desempeño y su incidencia en la productividad organizacional en el municipio de Loja, 2024 [Trabajo de Titulación, Universidad Península de Santa Elena] Santa Elena - Ecuador [UPSE-MTH-2025-0018.pdf](#)
- Rincón Rodríguez, O. O. & Aldana Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. Signos, Investigación en Sistemas de Gestión, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Suárez, L.K.A (2024). Relaciones interpersonales y clima laboral de los trabajadores en la empresa de transporte y servicios generales Joselito. S.A, C, Trujillo, 2023. [Tesis de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad Nacional de Trujillo]. Trujillo-Perú. [content](#)
- Untama, H.S.M. (2025). Relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincheros [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Facultad de Ciencias Empresariales. Lima-Perú. [content](#)
- Ventura, E., Castro, E. & Matta, E. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. Revista Tecnológica - Espol, 36(1), 124-134. <https://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1144>
- Zayas, B.I.(2022) La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial. Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación. Vol. 9, Núm. 17. [Vista de La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial](#)

ANEXOS:

NORMAS PARA AUTORES DE REVISTA CIENTÍFICA ELGIDA

TÍTULO LARGO (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)
(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

TÍTULO CORTO (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

AUTORES: Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor

Autor

Autor

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

RESUMEN/RESUMO (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS

(Línea en blanco)

ABSTRACT (Según las indicaciones anteriores)

KEYWORDS: (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

INTRODUCCIÓN: Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

MATERIALES Y MÉTODOS

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.
- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos**.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

REQUISITO INDISPENSABLE: Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la REFCAIE.

Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Román de 10.0 puntos .
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.
- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera line.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
 - En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
 - Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
 - Los títulos y Notas deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
 - La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

PhD. Rocío Piguave Pérez
Directora Revista REFCALÉ-ULEAM
www.refcale.uleam.edu.ec

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
X: Clima Laboral	” El clima laboral es el resultado de las personas que establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, creencias y actitudes, así como de su ambiente	Cultura organizacional	Valores	1. ¿Considera que los valores de la organización son coherentes con las prácticas laborales diarias?
			Normas	2. ¿Conoce usted si existen normas escritas que regulan su trabajo? 3. ¿Considera que las normas existentes en la organización son claras y se aplican de forma equivalente?
			Liderazgo	4. ¿Considera que el líder comunica de manera clara y efectiva los objetivos y expectativas de la organización? 5. ¿Existen procesos de capacitación orientados a fomentar el liderazgo en el área administrativa?
		Empatía	6. ¿Su supervisor demuestra comprensión ante situaciones personales que afecten su desempeño laboral? 7. ¿Considera usted que existe un ambiente de participación y	

	interno”. García Solarte, (2009), citado en el artículo Caisa (2022)	Relaciones interpersonales	Colaboración	colaboración entre todos los compañeros? 8. ¿Existe un canal de comunicación directo entre departamentos para coordinar disposiciones y actividades?
		Motivación laboral	Comunicación	
			Condiciones físicas de trabajo	9. ¿Cuenta con un espacio de trabajo ergonómicamente adecuado (luz, climatización, mobiliario entre otros) para su jornada laboral?
			Incentivos y reconocimiento laboral	10. ¿La organización cuenta con un sistema formal para reconocer o premiar el buen desempeño? 11. ¿Considera que los incentivos motivan al personal en su desempeño laboral?
Y:	“Se define como el	Eficiencia laboral	Uso óptimo de recursos y Tiempo de respuestas en tareas	12. ¿Las herramientas y materiales que utiliza en su trabajo diario le permiten cumplir este, dentro del tiempo asignado sin dificultad? 13. ¿Incurrir en errores que hacen repetir o corregir procesos o actividades en el desempeño de su cargo?
			Recursos	14. ¿Tiene acceso directo a los materiales, equipos u recursos necesarios para cumplir sus tareas diarias? 15. ¿Realiza el uso adecuado de los materiales proporcionados para la realización de su trabajo?
				16. ¿Logra cumplir con

Productividad	resultado obtenido de un proceso donde se emplean recursos como trabajadores, tiempo, maquinaria e insumos para lograr resultados esperados como unidades producidas, productos vendidos o ganancias.” Ventura, et al (2024)	Desempeño	Producción individual	las tareas a usted asignas? 17. ¿El desenvolvimiento individual en la realización de sus tareas es eficiente y eficaz?
			Producción en equipo	18. ¿Considera que la colaboración entre sus compañeros fomenta buenos resultados?
		Innovación y Mejora Continua	Propuesta de mejora	19. ¿Existen espacios o momentos donde pueda sugerir ideas para mejorar procesos o condiciones laborales?
			Creatividad e Innovación	20. ¿En la organización se permite a los colaboradores proponer ideas nuevas para mejorar procesos, actividades o resultados?
		Adaptabilidad	Flexibilidad y aprendizaje	21. ¿En el último año ha enfrentado cambios en sus tareas, herramientas o procesos laborales?
				22. ¿Pudo adaptarse fácilmente a estos cambios? 23. ¿Considera que necesita capacitaciones y apoyo para adaptarse a nuevas exigencias laborales?

RESULTADOS

Para conocer la fiabilidad del instrumento de investigación, se recurrió al software estadístico SPSS, que mostró un resultado de 0,865

que es un 0,87 por medio del coeficiente Alfa de Cronbach como medida de fiabilidad

Tabla 1. Procesamiento de datos en SPSS

Resumen del procesamiento de los casos			
	N	%	
Casos	Válidos	91	100,0
	Excluidos a	0	,0
	Total	91	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

Tabla 2. Cálculo de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	23

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

Tabla 3. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
0	Correlación nula
0.001 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: correlación de Spearman, elaboración propia 2025

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

H0: El clima laboral no influye en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral influye en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Tabla 4. Prueba de hipótesis general – Rho Spearman

Correlaciones

			X_Clima_Laboral_promedio (Agrupada)	Y_Productividad_promedio (Agrupada)
Rho de Spearman	X_Clima_Laboral_promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	91	91
	Y_Productividad_promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	91	91

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

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

Partiendo de la hipótesis general establecida, entre los colaboradores si tiene una influencia negativa o positiva en el clima laboral en la productividad, se determina que el coeficiente de Spearman tiene como valor de 0,523 a un nivel significativo de 0,001, lo que indica que la correlación es positiva moderada. Por ello, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0), este resultado permite afirmar que el clima laboral mejora la productividad en el área administrativa del Municipio Sucre.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H0: El clima laboral no contribuye en la Eficiencia laboral de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral contribuye en la Eficiencia laboral de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.

Tabla 5. Prueba de hipótesis 1 - Rho Spearman

Correlaciones

			X_Clima_Laboral_promedio (Agrupada)	Y1_Eficiencia_laboral_promedio (Agrupada)
Rho de Spearman	X_Clima_Laboral_promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	91	91
	Y1_Eficiencia_laboral_promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	91	91

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

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

En la hipótesis específica 1, el coeficiente de Spearman entre el clima laboral y eficiencia laboral es de 0,656 con un nivel de significancia de 0,001 de correlación positiva moderada, lo que indica que entre mejor este el ambiente en la organización se mejora la eficiencia. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0), afirmando que el clima organizacional, contribuye el nivel de eficiencia en la organización en los colaboradores en el área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H0: El clima laboral no contribuye en el Desempeño de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral contribuye en el Desempeño de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Tabla 6: Prueba de hipótesis 2 - Rho Spearman

		Correlaciones		
			X_Clima_Laboral_ promedio (Agrupada)	Y2_Desempeño_pr omedio (Agrupada)
Rho de Spearman	X_Clima_Laboral_ promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,031
		Sig. (bilateral)	.	,770
		N	91	91
	Y2_Desempeño_pr omedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,031	1,000
		Sig. (bilateral)	,770	.
		N	91	91

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

En la hipótesis específica 2, se tiene un coeficiente de Spearman de 0,031 con una significancia 0,001 por lo que señala que es una correlación positiva muy baja o débil, este resultado evidencia que a medida que el clima laboral es favorable, el desempeño debe de mejorar constantemente, por ende, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0), confirmando que el clima laboral incide en el desempeño significativamente entre ambas variables.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H0: El clima laboral no contribuye en la Innovación y mejora continua de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral contribuye en la Innovación y mejora continua de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Tabla 7: Prueba de hipótesis 3 - Rho Spearman

		Correlaciones		
			X_Clima_Laboral_promedio (Agrupada)	Y3_Innovación_y_mejora_continua_promedio (Agrupada)
Rho de Spearman	X_Clima_Laboral_promedio (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	91	91
	Y3_Innovación_y_mejora_continua_promedio (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	91	91

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

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

Con base a la hipótesis específica 3, el coeficiente de Spearman tiene como valor de 0,342 con un nivel de significancia de 0,001 de correlación positiva baja, lo que indica que entre el clima laboral tiene una estrecha relación con la innovación y mejora continua dentro del municipio. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0), confirmando que el clima fomenta en la innovación y mejora continua no dependiendo únicamente de los directores o supervisores sino de la contribución colectiva de sus colaboradores deben mejorar para que la correlación suba.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H0: El clima laboral no contribuye en la Adaptabilidad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral contribuye en la Adaptabilidad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Tabla 8: Prueba de hipótesis 4 - Rho Spearman

		Correlaciones	
		X Clima Laboral	Y4 Adaptabilidad

			promedio (Agrupada)	promedio (Agrupada)
Rho de Spearman	X_Clima_Laboral_ promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,103
		Sig. (bilateral)	.	,331
		N	91	91
	Y4_Adaptabilidad_ promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,331	.
		N	91	91

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

El siguiente resultado de la hipótesis específica 4, el coeficiente de Spearman tiene como valor de 0,103 con un nivel de significancia de 0,001 lo que representa una correlación positiva muy baja, entre el clima laboral y la adaptabilidad está asociado para cambios repentinos en el municipio del Cantón Sucre, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0), confirmando que el clima laboral contribuye en la adaptabilidad, aunque la relación es débil pueden influir otros factores en el personal administrativo.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

H0: El clima laboral no contribuye en la Cultura organizacional de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral contribuye en la Cultura organizacional de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Tabla 9: Prueba de hipótesis 5 - Rho Spearman

		Correlaciones		
			Y_Productividad_p romedio (Agrupada)	X1_Cultura_organ zacional_promedio (Agrupada)
Rho de Spearman	Y_Productividad_p romedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	91	91
	X1_Cultura_organ zacional_promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	91	91

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

Nota: Versión 21 del SPSS, elaboración propia (2025)

En la hipótesis específica 5, el coeficiente de Spearman entre la productividad y la cultura organizacional el valor es de 0,443 con un nivel de significancia de 0,001 de correlación positiva moderada, es decir que, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0), afirmando que a medida que se fortalezca los valores, liderazgo y normas dentro del municipio del Cantón Sucre, la cultura organizacional puede contribuir positivamente al logro de las metas y mejorar el ambiente del trabajo.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

H0: El clima laboral no contribuye en Relaciones interpersonales de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral contribuye en Relaciones interpersonales de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

Tabla 10: Prueba de hipótesis 6 - Rho Spearman

		Correlaciones		
			Y_Productividad_p romedio (Agrupada)	X2_Relaciones_int erpersonales_prome dio (Agrupada)
Rho de Spearman	Y_Productividad_p romedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	91	91
	X2_Relaciones_inte rpersonales_prome dio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	91	91

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

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

En el siguiente resultado la hipótesis específica 6, el coeficiente de Spearman tiene como valor de 0,327 con un nivel de significancia de 0,001 de correlación positiva baja, esto indica que, aunque tengan buenas relaciones entre compañeros se debe incorporar el rendimiento, ya que su influencia es leve, aunque. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0).

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 7

H0: El clima laboral no contribuye en la Motivación laboral de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre

H1: El clima laboral contribuye en la Motivación laboral de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.

Tabla 11: Prueba de hipótesis 7 - Rho Spearman

		Correlaciones		
			Y_Productividad_p romedio (Agrupada)	X3_Motivación_lab oral_promedio (Agrupada)
Rho de Spearman	Y_Productividad_p romedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	91	91
	X3_Motivación_lab oral_promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	91	91

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

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia (2025)

En la hipótesis específica 7, el coeficiente de Spearman entre la productividad y la motivación laboral el valor es de 0,408 con un nivel de significancia de 0,001 de correlación positiva moderada, es decir que, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (H0), afirmando que a medida que se fortalezca las condiciones físicas de trabajo e incentivos y reconocimiento laboral, aumenta el rendimiento laboral de los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.

DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 12: Valores

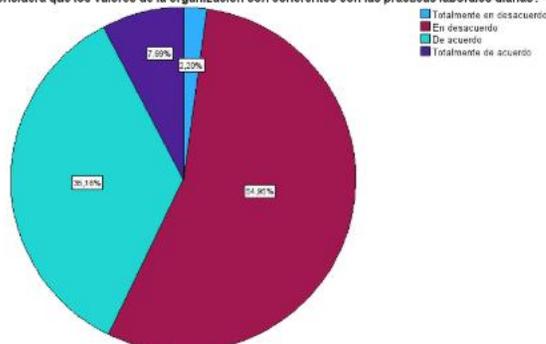
¿Considera que los valores de la organización son coherentes con las prácticas laborales diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	50	54,9	54,9	57,1
	De acuerdo	32	35,2	35,2	92,3
	Totalmente de acuerdo	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 1: Valores

¿Considera que los valores de la organización son coherentes con las prácticas laborales diarias?



Análisis e interpretación:

El 54,95% de los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre indicó estar en desacuerdo, porque es uno de los problemas al no conocer o comprender los valores por varios factores como falta de comunicación interna, integración de los valores en la cultura organizacional o no se brinda capacitaciones adecuadas sobre ello, el 35,16% está de acuerdo, un 7,69% está totalmente de acuerdo y un 2,20% expreso estar en total desacuerdo con un mínimo porcentaje respecto a todos los valores, se puede analizar que los empleados no conocen o interpretan bien los valores en las practicas cotidianas de la institución.

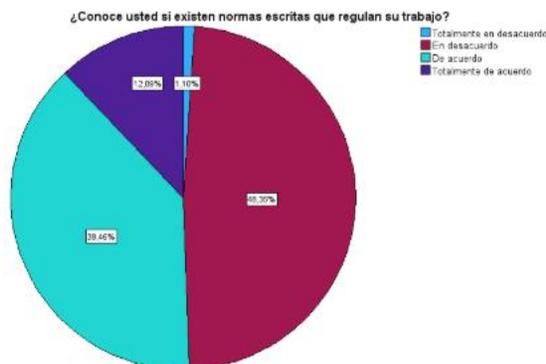
Tabla 13: Normas

¿Conoce usted si existen normas escritas que regulan su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	44	48,4	48,4	49,5
	De acuerdo	35	38,5	38,5	87,9
	Totalmente de acuerdo	11	12,1	12,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 2: Normas



Análisis e interpretación:

En cuanto si existen normas escritas que regulen su trabajo, los colaboradores manifestaron un 48,35% están en desacuerdo, el 38,46% está de acuerdo, el 12,09% nos indican que están totalmente de acuerdo y el 1,10 % que están totalmente en desacuerdo. Es decir que el 51 por ciento conocen de las normas y el otro 49 no conocen de ellas, por lo que se genera una debilidad al no conocer las normas ya que son las reglas o lineamientos que guían el comportamiento de los colaboradores, es fundamental que el municipio del Cantón Sucre refuerce la presencia de las normas en todos los departamentos administrativos sean claras, justas, aplicadas y conocidas.

Tabla 14: Normas

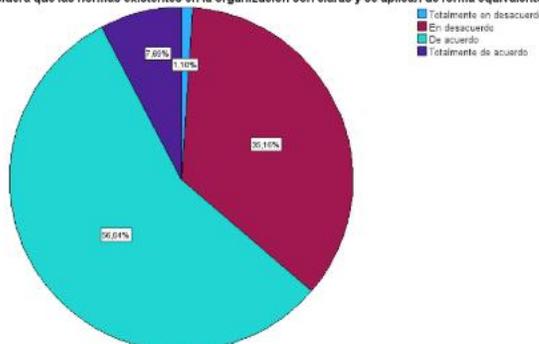
¿Considera que las normas existentes en la organización son claras y se aplican de forma equivalente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	32	35,2	35,2	36,3
	De acuerdo	51	56,0	56,0	92,3
	Totalmente de acuerdo	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 3: Normas

¿Considera que las normas existentes en la organización son claras y se aplican de forma equivalente?



Análisis e interpretación:

La encuesta arrojó que el 58,04% de los colaboradores indicó estar de acuerdo con las normas existentes en la organización, por otra parte, el 35,16% expresó que estaban en desacuerdo, determinando los resultados los colaboradores no comprender las normas o no la aplican, un 7,69% está totalmente de acuerdo y un 1,10% indicó estar en total desacuerdo.

Por lo tanto, un porcentaje mayor del personal indicó que las normas son claras y aplicadas de forma equivalente, teniendo como resultado del clima organizacional es positivo en la institución en el área administrativa, no obstante, de los empleados que aún no están relacionados con las normativas de la institución donde deberían de reforzar la comunicación para que estas sean cumplidas y conocidas.

Tabla 15: Liderazgo

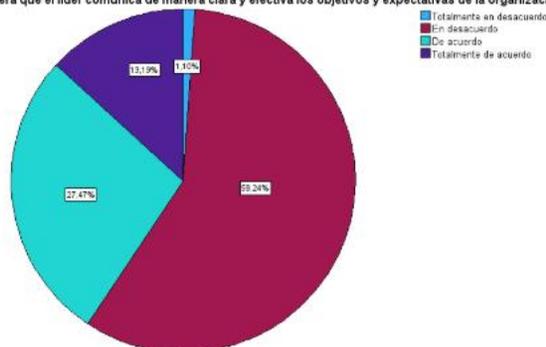
¿Considera que el líder comunica de manera clara y efectiva los objetivos y expectativas de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	53	58,2	58,2	59,3
	De acuerdo	25	27,5	27,5	86,8
	Totalmente de acuerdo	12	13,2	13,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 4:

¿Considera que el líder comunica de manera clara y efectiva los objetivos y expectativas de la organización?



Análisis e interpretación:

En cuanto a la comunicación del líder la mayoría de los encuestados 58,24% nos mencionan estar en desacuerdo porque la información no es clara con los objetivos que se les pide cumplir en sus labores, por otra parte, el 27,37 % expreso que estaban de acuerdo, un 13,19% está totalmente de acuerdo lo que indica que algunos lideres aplican la comunicación de forma efectiva para llegar a sus colaboradores y se cumplan con lo requerido, mientras un 1,10% indicó estar en total desacuerdo.

Tabla 16: Liderazgo

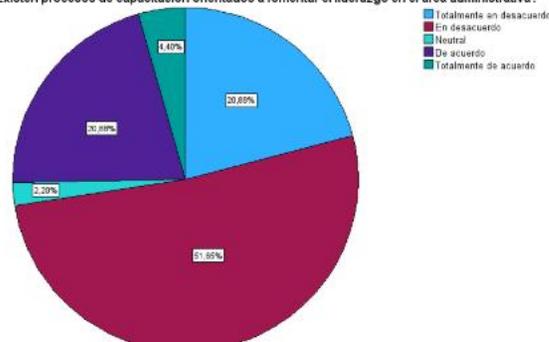
¿Existen procesos de capacitación orientados a fomentar el liderazgo en el área administrativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	En desacuerdo	47	51,6	51,6	72,5
	Neutral	2	2,2	2,2	74,7
	De acuerdo	19	20,9	20,9	95,6
	Totalmente de acuerdo	4	4,4	4,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 5:

¿Existen procesos de capacitación orientados a fomentar el liderazgo en el área administrativa?



Análisis e interpretación:

En relación con el proceso de capacitación los encuestados respondieron un 51,65% nos mencionan estar en desacuerdo y así mismo un 20,88% indica estar en total desacuerdo, porque no reciben este tipo de charlas orientadas al liderazgo en el área administrativa, por otra parte, el 2,20% mostró una postura neutral, el otro 20,88% están de acuerdo lo que establece que una parte de los colaboradores consideran que las capacitaciones aportan al desarrollo de sus habilidades laborales también un 4,40% indicó estar totalmente de acuerdo.

DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES

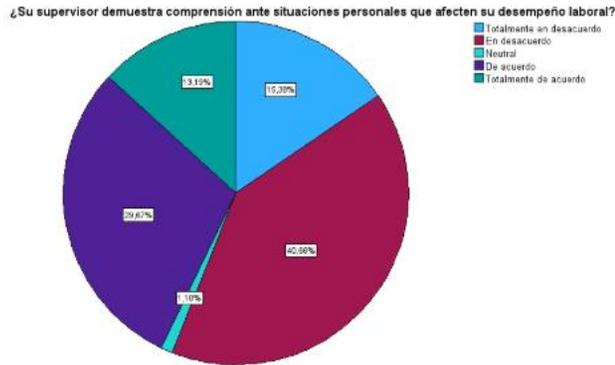
Tabla 17: Empatía

¿Su supervisor demuestra comprensión ante situaciones personales que afecten su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	15,4	15,4	15,4
	En desacuerdo	37	40,7	40,7	56,0
	Neutral	1	1,1	1,1	57,1
	De acuerdo	27	29,7	29,7	86,8
	Totalmente de acuerdo	12	13,2	13,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 6: Empatía



Análisis e interpretación:

El 40,66% nos indican estar en desacuerdo en que su supervisor no tiene comprensión antes situaciones laborales, un 29,67% nos mencionan estar de acuerdo donde los colaboradores establecen la comprensión y la sensibilidad que les genera las emociones, por otra parte, el 15,38% están totalmente en desacuerdo lo que determina que la empatía no es una constante en todas las interacciones laborales, por otro lado, el 13,19% indicó estar en totalmente de acuerdo es clave para mejorar las relaciones interpersonales y que así no afecte en su desempeño laboral, por último el 1,10% muestra su postura neutral.

Tabla 18: Colaboración

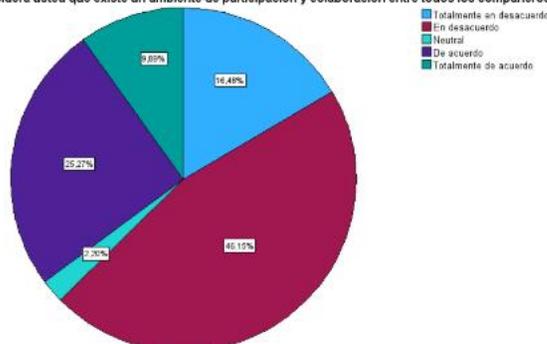
¿Considera usted que existe un ambiente de participación y colaboración entre todos los compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	16,5	16,5	16,5
	En desacuerdo	42	46,2	46,2	62,6
	Neutral	2	2,2	2,2	64,8
	De acuerdo	23	25,3	25,3	90,1
	Totalmente de acuerdo	9	9,9	9,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 7: Colaboración

¿Considera usted que existe un ambiente de participación y colaboración entre todos los compañeros?



Análisis e interpretación:

Las encuestas arrojaron un 46,15% de los colaboradores en estar en desacuerdo reflejando la falta de apoyo y una débil disposición para trabajar en equipo, un 25,27% indica estar de acuerdo en la cooperación en el cumplimiento de objetivos mutuos, por otra parte, el 16,48% indican estar totalmente en desacuerdo por la baja colaboración afectando la tensión en el entorno laboral, el 9,89% indicó estar totalmente de acuerdo y un 2,20% tiene la postura neutral.

Tabla 19: Comunicación

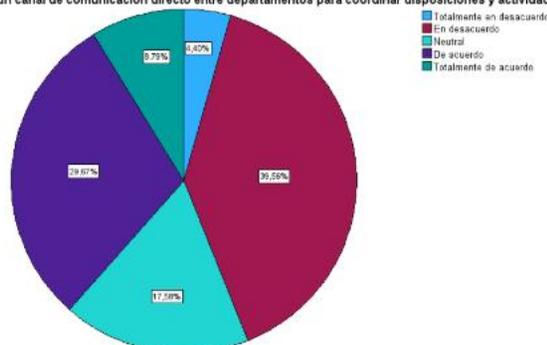
¿Existe un canal de comunicación directo entre departamentos para coordinar disposiciones y actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	36	39,6	39,6	44,0
	Neutral	16	17,6	17,6	61,5
	De acuerdo	27	29,7	29,7	91,2
	Totalmente de acuerdo	8	8,8	8,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 8: Comunicación

¿Existe un canal de comunicación directo entre departamentos para coordinar disposiciones y actividades?



Análisis e interpretación:

El 39,56% de los colaboradores están en desacuerdo, evidencia dificultades en la comunicación entre los departamentos del área administrativa, un 29,67% indica estar de acuerdo con los canales de comunicación, por otra parte, el 17,58% mantiene una postura neutral, el 8,79% mencionan estar totalmente de acuerdo y un 4,40% indico que están totalmente en desacuerdo generando confusión en las tareas, desmotivación y conflictos internos ya que no tienen una buena relación en la comunicación o canales directos que establezcan con los objetivos que se deben cumplir.

DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 20: Condiciones físicas de trabajo

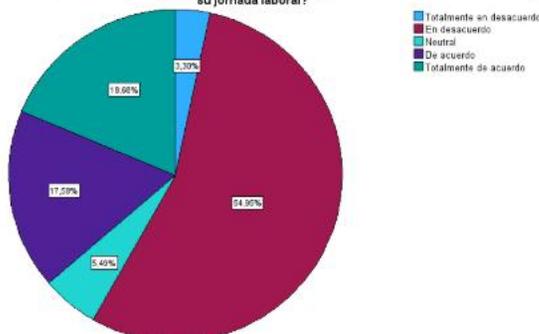
¿Cuenta con un espacio de trabajo ergonómicamente adecuado (luz, climatización, mobiliario entre otros) para su jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	50	54,9	54,9	58,2
	Neutral	5	5,5	5,5	63,7
	De acuerdo	16	17,6	17,6	81,3
	Totalmente de acuerdo	17	18,7	18,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 9: Condiciones físicas de trabajo

¿Cuenta con un espacio de trabajo ergonómicamente adecuado (luz, climatización, mobiliario entre otros) para su jornada laboral?



Análisis e interpretación:

En cuanto, a las condiciones físicas de los departamentos el 54,95% de los colaboradores manifestaron estar en desacuerdo, al tener un área deficiente respecto a factores como la ventilación, mobiliario incluso la iluminación en sus espacios de trabajo y mantenimiento de las instalaciones, un 18,68% indica estar totalmente de acuerdo, por otra parte, el 17,58% nos indica que está de acuerdo con su espacio físico de trabajo, adecuados aspectos como la iluminación, ventilación, limpieza para sostener un clima laboral saludable productivo dentro del Municipio, el 5,49% en cambio se mantienen con su postura neutral y por último el 3,30% nos mencionan que están totalmente en desacuerdo.

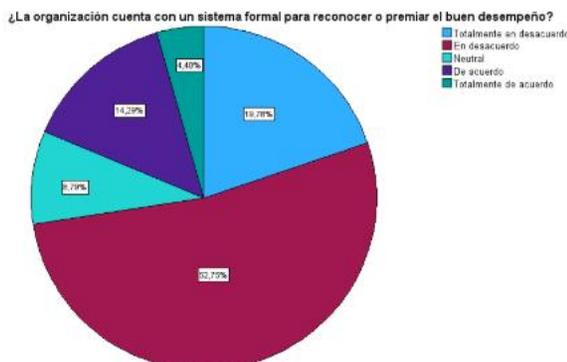
Tabla 21: Incentivos y reconocimiento laboral

¿La organización cuenta con un sistema formal para reconocer o premiar el buen desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	19,8	19,8	19,8
	En desacuerdo	48	52,7	52,7	72,5
	Neutral	8	8,8	8,8	81,3
	De acuerdo	13	14,3	14,3	95,6
	Totalmente de acuerdo	4	4,4	4,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 10: Incentivos y reconocimiento laboral



Análisis e interpretación:

En cuanto si existen o no un sistema formal para reconocer incentivos el 52,75% de los resultados reflejan que están en desacuerdo, un 19,78% menciona estar totalmente en desacuerdo, por otra parte, el 14,29% nos indica que está de acuerdo, el 8,79% en cambio se mantienen con su postura neutral y por último el 4,40% está totalmente de acuerdo.

Es decir que, si les gustaría a los colaboradores ser premiados por su buen desempeño laboral, es fundamental que el municipio del Cantón Sucre implemente estrategias y políticas de reconocimientos para que sus colaboradores participen activamente.

Tabla 22: Incentivos y reconocimiento laboral

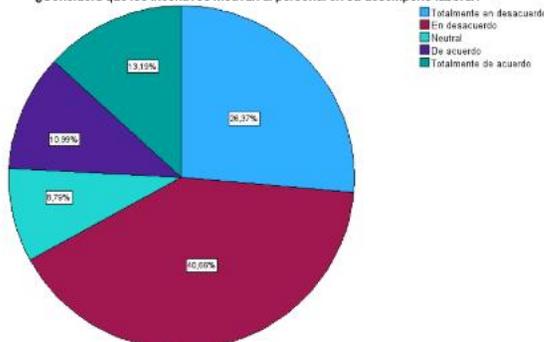
¿Considera que los incentivos motivan al personal en su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	26,4	26,4	26,4
	En desacuerdo	37	40,7	40,7	67,0
	Neutral	8	8,8	8,8	75,8
	De acuerdo	10	11,0	11,0	86,8
	Totalmente de acuerdo	12	13,2	13,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 11: Incentivos y reconocimiento laboral

¿Considera que los incentivos motivan al personal en su desempeño laboral?



Análisis e interpretación:

El 40,66% de los resultados reflejan que están en desacuerdo porque muchos consideran que su desempeño no es reconocido ni recompensado adecuadamente por la institución, un 23,37% menciona estar totalmente en desacuerdo generando una desmotivación por la falta de valoración del mérito, por otra parte, el 10,99% nos indica que está de acuerdo, el 8,79% en cambio se mantienen con su postura neutral y por último el 13,19% está totalmente de acuerdo que haya reconocimientos por su buen rendimiento laboral.

DIMENSIÓN 4: EFICIENCIA LABORAL

Tabla 23: Uso óptimo de recursos y Tiempo de respuestas en tareas

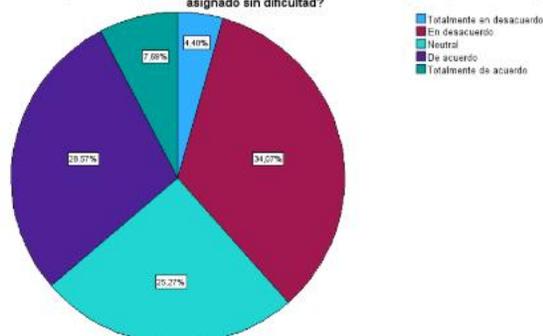
¿las herramientas y materiales que utiliza en su trabajo diario le permiten cumplir este, dentro del tiempo asignado sin dificultad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	31	34,1	34,1	38,5
	Neutral	23	25,3	25,3	63,7
	De acuerdo	26	28,6	28,6	92,3
	Totalmente de acuerdo	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 12:

¿las herramientas y materiales que utiliza en su trabajo diario le permiten cumplir este, dentro del tiempo asignado sin dificultad?



Análisis e interpretación:

En cuanto a las herramientas y materiales que se utilizan el 34,07% de los resultados reflejan que están en desacuerdo, quienes consideran que existe un manejo inadecuado con el uso de los recursos en su tiempo requerido por cumplir las tareas asignadas, un 28,57% menciona estar de acuerdo destacando la correcta utilización de los insumos y equipos, lo que permite realizar las actividades con eficiencia y sin desperdicios innecesarios por otra parte, el 25,27% se mantienen con su postura neutral, el 7,69% está totalmente de acuerdo y un 4,40% indicó estar en total desacuerdo, por la falta de control o planificación de la institución.

Tabla 24: Uso óptimo de recursos y Tiempo de respuestas en tareas

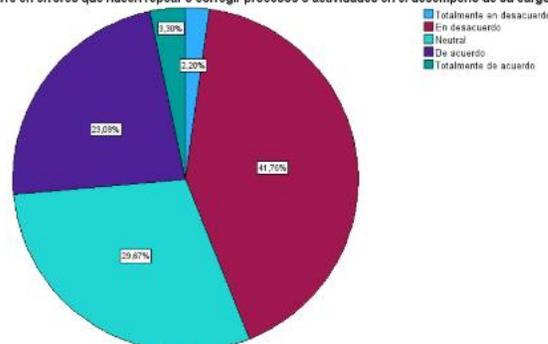
¿Incurrir en errores que hacen repetir o corregir procesos o actividades en el desempeño de su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	38	41,8	41,8	44,0
	Neutral	27	29,7	29,7	73,6
	De acuerdo	21	23,1	23,1	96,7
	Totalmente de acuerdo	3	3,3	3,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 13:

¿Incurrir en errores que hacen repetir o corregir procesos o actividades en el desempeño de su cargo?



Análisis e interpretación:

El 41,76% de los colaboradores indican que están en desacuerdo, porque el entorno de respuesta al tiempo de las tareas asignadas son con retrasos consecutivamente, lentitud en toma de decisiones o incluso acumulación de actividades sin resolver, un 29,67% mostró una postura neutral, por otro lado, el 23,08% menciona estar de acuerdo con el tiempo de plazo asignado para las diferentes correcciones y con agilidad a la toma de decisiones, el 3,30% está totalmente de acuerdo y un 2,20% indicó estar en total desacuerdo, ya que el retardo del desarrollo de las actividades también afecta a la institución, muchos oficios lo mandan archivo por falta tiempo u organización lo cual también genera frustración entre los colaboradores.

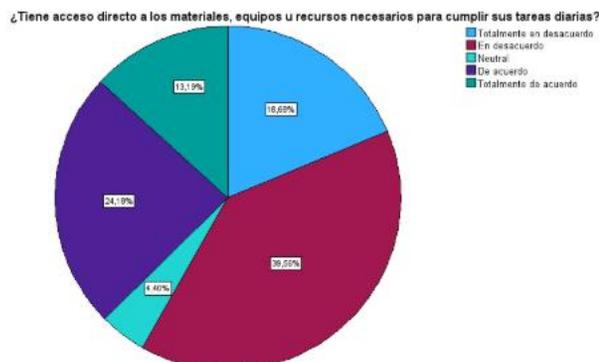
Tabla 25: Recursos

¿Tiene acceso directo a los materiales, equipos u recursos necesarios para cumplir sus tareas diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	18,7	18,7	18,7
	En desacuerdo	36	39,6	39,6	58,2
	Neutral	4	4,4	4,4	62,6
	De acuerdo	22	24,2	24,2	86,8
	Totalmente de acuerdo	12	13,2	13,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 14:



Análisis e interpretación:

El 39,56% de los encuestados mencionan que están en desacuerdo, porque no cuentan con los recursos requeridos para terminar la labor, un 24,18% menciona estar de acuerdo con los materiales y equipos que le asignan para su desempeño laboral, por otra parte, el 18,68 % indicó estar en total desacuerdo, 4,40% se mantiene con postura neutral y el 13,19% está totalmente de acuerdo con la gestión responsable de los recursos contribuye para cumplir con las tareas diarias de la institución.

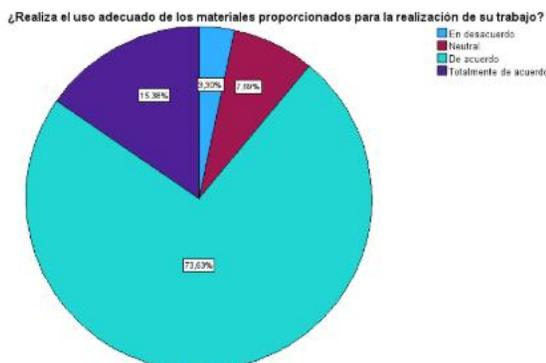
Tabla 26: Recursos

¿Realiza el uso adecuado de los materiales proporcionados para la realización de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Neutral	7	7,7	7,7	11,0
	De acuerdo	67	73,6	73,6	84,6
	Totalmente de acuerdo	14	15,4	15,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 15:



Análisis e interpretación:

En cuanto al uso óptimo de los recursos el 73,63% de los resultados reflejan que están de acuerdo, reflejando una actitud responsable y consciente frente a los materiales de la institución, un 15,38% menciona estar totalmente de acuerdo destacando el compromiso con la optimización de los materiales y el cumplimiento en sus tareas, por otra parte, el 7,69% se mantienen con su postura neutral, el 7,69% y por último el 3,30% indicó estar en desacuerdo, evidenciando que no se hace un uso eficiente o adecuado de los recursos disponibles.

DIMENSIÓN 5: DESEMPEÑO

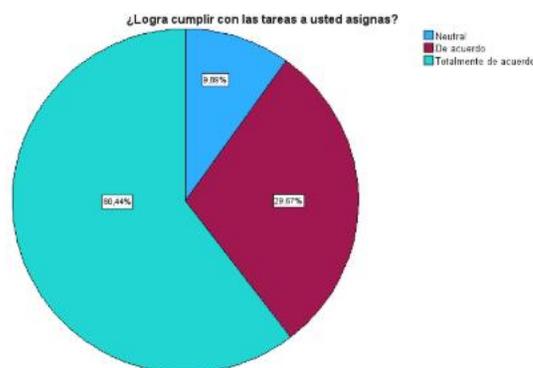
Tabla 27: Producción Individual

¿Logra cumplir con las tareas a usted asignas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	9	9,9	9,9	9,9
	De acuerdo	27	29,7	29,7	39,6
	Totalmente de acuerdo	55	60,4	60,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 16: Producción Individual



Análisis e interpretación:

Los resultados de la encuesta indican un 60,44% que están totalmente de acuerdo, cumpliendo sus tareas asignadas teniendo un buen nivel de compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus tareas, un 29,67% menciona estar de acuerdo con un adecuado rendimiento individual, por otra parte, el 9,89% se mantienen con su postura neutral.

Tabla 28: Producción individual

¿El desenvolvimiento individual en la realización de sus tareas es eficiente y eficaz?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	6	6,6	6,6	6,6
	De acuerdo	58	63,7	63,7	70,3
	Totalmente de acuerdo	27	29,7	29,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 17: Producción individual

**Análisis e interpretación:**

El 63,74% de los colaboradores del área administrativa están de acuerdo, indicando que cumplen eficazmente sus funciones individualmente, un 29,67% menciona estar totalmente de acuerdo con el correcto desenvolvimiento de sus actividades, por otra parte, el 9,89% se mantienen con su postura neutral

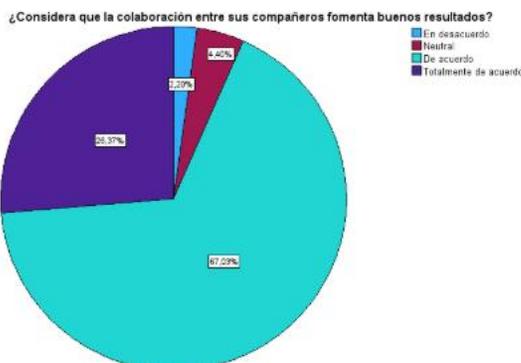
Tabla 28: Producción en equipo

¿Considera que la colaboración entre sus compañeros fomenta buenos resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Neutral	4	4,4	4,4	6,6
	De acuerdo	61	67,0	67,0	73,6
	Totalmente de acuerdo	24	26,4	26,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 18: Producción en equipo



Análisis e interpretación:

Los resultados reflejan un 67,03% que están de acuerdo, respecto al rendimiento en equipo, logrando coordinarse adecuadamente y trabajar de forma conjunta para cumplir con las metas establecidas, un 26,37% menciona estar totalmente de acuerdo destacando la eficiencia en el desarrollo de las actividades, por otra parte, el 4,40% se mantienen con su postura neutral y un mínimo de 2,20% en desacuerdo lo que indica dificultad en la coordinación en equipo

DIMENSIÓN 6: INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

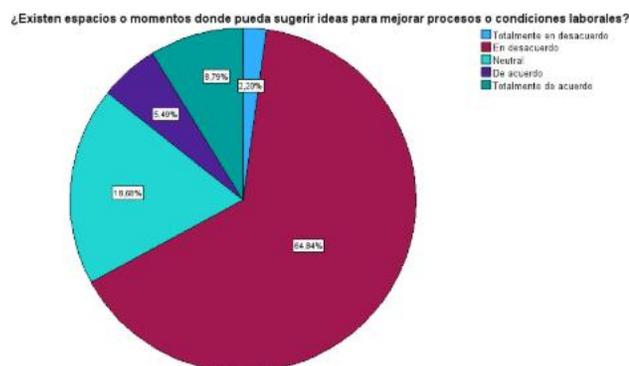
Tabla 29: Propuesta de mejora

¿Existen espacios o momentos donde pueda sugerir ideas para mejorar procesos o condiciones laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	59	64,8	64,8	67,0
	Neutral	17	18,7	18,7	85,7
	De acuerdo	5	5,5	5,5	91,2
	Totalmente de acuerdo	8	8,8	8,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 19: Propuesta de mejora



Análisis e interpretación:

El 64,84% indicó que estaban en desacuerdo, porque no existe un espacio donde puedan dejar sus ideas para mejorar procesos o condiciones laborales, el 18,68% mostró una postura neutral, un 8,79% nos dicen que están totalmente de acuerdo en que cuentan con un espacio como recursos humanos para hablar de sus propuestas de mejoras como la mejora de comunicación interna, reconocimientos e incentivos, uso eficiente de los recursos entre otras cosas, el 5,49% está de acuerdo y un 2,20% indicó estar en total desacuerdo, siendo el mínimo porcentaje de los otros.

Tabla 30: Creatividad e Innovación

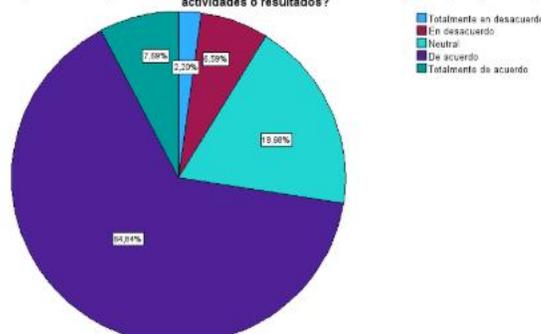
¿En la organización se permite a los colaboradores proponer ideas nuevas para mejorar procesos, actividades o resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	6	6,6	6,6	8,8
	Neutral	17	18,7	18,7	27,5
	De acuerdo	59	64,8	64,8	92,3
	Totalmente de acuerdo	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 20: Creatividad e Innovación

¿En la organización se permite a los colaboradores proponer ideas nuevas para mejorar procesos, actividades o resultados?



Análisis e interpretación:

El 64,84% indicó que estaban en de acuerdo, los colaboradores consideran que existen espacios para realizar mejoras en sus procesos, actividades y resultados, dependiendo como los colaboradores se organicen en su labor, el 18,68% mostró una postura neutral, un 7,69% nos dicen que están totalmente de acuerdo, porque impulsan el cambio del clima laboral tanto como en la productividad, el 6,59% está en desacuerdo y un 2,20% indicó estar en total desacuerdo, consideran que no existe espacios, lo cual limita el desarrollo de sus funciones laborales en la innovación e creatividad.

DIMENSIÓN 7: ADAPTABILIDAD

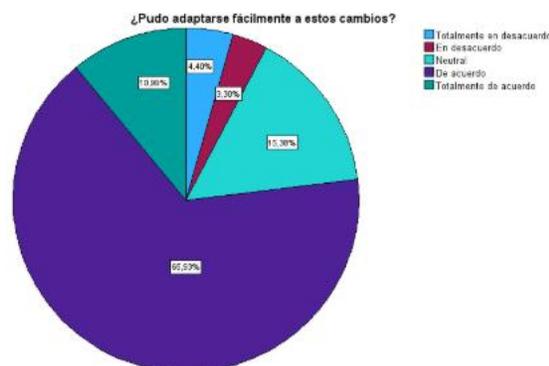
Tabla 31: Flexibilidad y aprendizaje

¿En el último año ha enfrentado cambios en sus tareas, herramientas o procesos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	4	4,4	4,4	8,8
	Neutral	19	20,9	20,9	29,7
	De acuerdo	58	63,7	63,7	93,4
	Totalmente de acuerdo	6	6,6	6,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 21: Flexibilidad y aprendizaje



Análisis e interpretación:

El 63,74% de los colaboradores están de acuerdo, en los cambios que se realizó durante el año, el 20,88% mostró una postura neutral, un 6,59% nos dicen que están totalmente de acuerdo, el 4,40% está en desacuerdo y un 4,40% indicó estar en total desacuerdo, considerando que es muy apresurado que se realicen cambios en sus actividades sin ninguna capacitación.

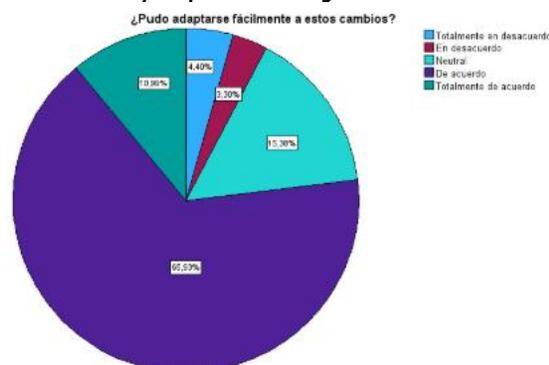
Tabla 32: Flexibilidad y aprendizaje

¿Pudo adaptarse fácilmente a estos cambios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	3	3,3	3,3	7,7
	Neutral	14	15,4	15,4	23,1
	De acuerdo	60	65,9	65,9	89,0
	Totalmente de acuerdo	10	11,0	11,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 22: Flexibilidad y aprendizaje



Análisis e interpretación:

Los resultados evidencian un 65,93% en estar de acuerdo, en adaptarse a nuevas actividades y herramientas para adquirir nuevos aprendizajes que fortalecen su rendimiento, un 15,38% mostró una postura neutral, un 10,99% nos dicen que están totalmente de acuerdo, el 4,40% está en desacuerdo y un 3,30% indicó estar en total desacuerdo, porque necesitan de capacitaciones para poder desenvolverse en las diferentes actividades y equipos.

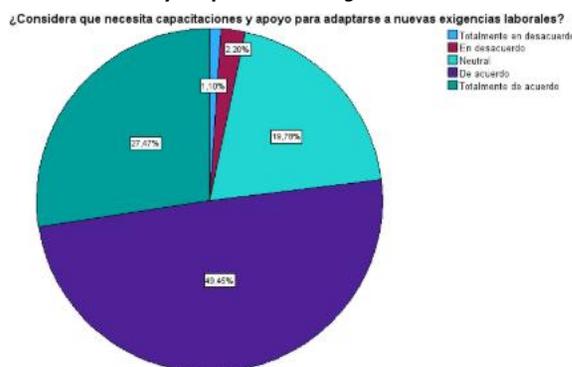
Tabla 33: Flexibilidad y aprendizaje

¿Considera que necesita capacitaciones y apoyo para adaptarse a nuevas exigencias laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	2	2,2	2,2	3,3
	Neutral	18	19,8	19,8	23,1
	De acuerdo	45	49,5	49,5	72,5
	Totalmente de acuerdo	25	27,5	27,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Nota: IBM SPSS-28, elaboración propia 2025

Figura 23: Flexibilidad y aprendizaje



Análisis e interpretación:

Y, por último, en el cierre de la encuesta tenemos un 49,45% que está de acuerdo, que se implemente las capacitaciones para un buen desarrollo laboral, el 27,47% mostró una postura neutral, el 18,78% nos dicen que están totalmente de acuerdo que los colaboradores tengan más conocimientos en cada actividad o herramienta implementada por la institución, por otro lado, el 2,20% está en desacuerdo y un 1,10% indicó estar en total desacuerdo, considerando que aún falta motivación para adaptarse a nuevas exigencias laborales.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Impacto Del Clima Laboral En La Productividad De Empleados Del Área Administrativa Del Municipio Sucre.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo influye el clima laboral en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre?</p> <p>Problemas específicos: - ¿De qué manera afecta la cultura organizacional en la eficiencia de los empleados del área administrativa? - ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño individual y colectivo de los empleados? - ¿Qué impacto tiene la motivación sobre la innovación y mejora continua y</p>	<p>Objetivo general: Analizar el impacto del clima laboral en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.</p> <p>Objetivos específicos: -Evaluar la influencia de la cultura organizacional en la eficiencia de los empleados del área administrativa. -Examinar el efecto de las relaciones interpersonales en el desempeño de los empleados, tanto individual como colectivamente. -Determinar cómo la motivación afecta a la innovación y mejora</p>	<p>Hipótesis general: El clima laboral influye en la productividad de los empleados del área administrativa del Municipio del Cantón Sucre.</p> <p>Hipótesis específicas: -La cultura organizacional influye positivamente en la eficiencia de los empleados del área administrativa. -Las relaciones interpersonales impactan favorablemente en el desempeño individual y colectivo de los empleados. -La motivación incrementa la innovación y mejora continua y adaptabilidad en el trabajo de los empleados.</p>	<p>X: Clima Laboral: “El clima laboral es el resultado de las personas que establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, creencias y actitudes, así como de su ambiente interno”. García Solarte, (2009), citado en el artículo Caisa (2022)</p> <p>Y: Productividad: “Se define como el resultado obtenido de un proceso donde se emplean recursos como trabajadores, tiempo, maquinaria e insumos para lograr resultados esperados como unidades producidas, productos</p>	<p>-Cultura organizacional</p> <p>-Relaciones interpersonales</p> <p>-Motivación laboral</p> <p>-Eficiencia laboral</p> <p>-Desempeño</p> <p>-Innovación y Mejora continua</p> <p>-Adaptabilidad</p>	<p>-Valores -Normas -Liderazgo</p> <p>-Empatía -Colaboración -Comunicación</p> <p>-Condiciones físicas de trabajo -Incentivos y reconocimiento laboral</p> <p>-Uso óptimo de recursos y Tiempo de respuestas en tareas -Recursos</p> <p>-Producción individual -Producción en equipo</p> <p>-Propuesta de mejora -Creatividad e Innovación</p> <p>-Flexibilidad y aprendizaje</p>	<p>Enfoque: Cuantitativos Tipo: Aplicada Método: Encuesta Alcance: Correlacional Diseño: No experimental Población de estudio: Distribuido entre personas con nombramientos de carrera 85, libre remoción 24, provisionales 6, servicios ocasionales 4, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), total de población de 119. Muestra: 91 colaboradores Técnica e instrumento para la recolección de datos: Cuestionario Forma de análisis de datos: por el software SPSS y el programa Microsoft</p>

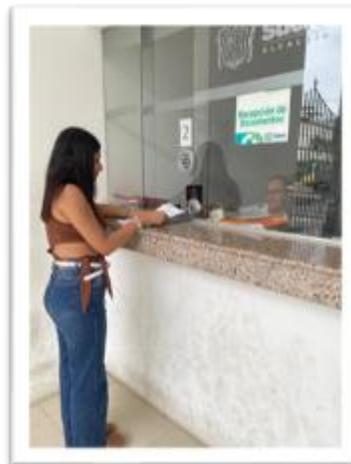
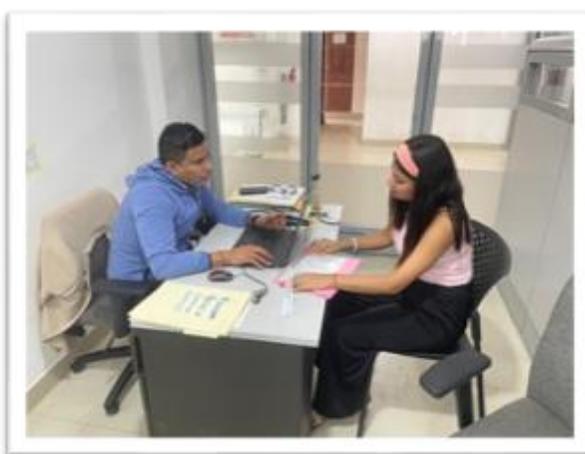
adaptabilidad en el trabajo de los empleados?	continua y adaptabilidad en el trabajo de los empleados.		vendidos o ganancias.” Ventura, et al (2024)			Excel
---	--	--	--	--	--	-------

Instrumento de recolección de datos

Encuesta por forms



Imágenes de Visita al Municipio



Trámite de solicitud



Trámite ingresado # 27877

DATOS DEL REMITENTE	
Identificación	000000322
E-mail	MONICA.FRANCO@ULEAM.EDU.EC
Nombre Completo	ING. PIGUAVE PEREZ ROCIO
DETALLE DEL TRÁMITE	
Fecha y hora de registro	2024-08-30 08:19:30
Origen	LISBETH DANIELA AVEIGA CEDEÑO
Destinatario	CARLOS GUSTAVO MENDOZA RODRIGUEZ
Con Copia a	LUIS CARLOS MERO CAICEDO
Asunto	(INGRESO DE DOCUMENTOS) SOLICITUD PARA INVESTIGACION ENCUESTA, ENTREVISTA PARA TESIS CON TEMA IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DEL CANTON SUCRE-- ING. ROCIO PIGUAVE PEREZ PHD.

Para consultar el historial de su trámite
puede escanear el siguiente código QR



O Ingrese al sitio www.sucro.gob.ec
seleccione **Servicios en línea**
opción **Consultar trámite ciudadano**
Ingresar su cédula o RUC
Ingresar el número de trámite
dar clic en el botón **Buscar**

Solicitud Aceptada

