UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN PABLO DE ATENAS, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"

AUTORES:

EVELYN PAOLA GUAMAN GUAMAN
MARÍA BELÉN HARO BELTRÁN

DIRECTOR
Ing. Alex Fernando Barrionuevo Remache

PARES ACADÉMICOS
Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina
Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN PABLO DE ATENAS, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a todas las personas de mi alrededor que hicieron posible la culminación de esta etapa académica. En primer lugar, agradezco a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por haberme guiado a lo largo de este proceso formativo. A las autoridades, docentes y personal administrativo de la Universidad, por su compromiso con la excelencia académica y por brindarme las herramientas necesarias para desarrollar mis competencias profesionales. A nuestro director y pares académicos de tesis, por su valiosa orientación, dedicación y apoyo constante durante la elaboración de este trabajo, cuyos aportes fueron fundamentales para alcanzar los objetivos planteados. A mis compañeros de clases, gracias por compartir experiencias enriquecedoras que fortalecieron mi crecimiento personal y profesional. Reconozco, además, el respaldo de las personas que, con palabras de aliento, paciencia y comprensión, estuvieron presentes en los momentos más exigentes de este camino, a todos ustedes, mi más profundo reconocimiento, pues su apoyo ha sido clave para la consecución de esta meta.

Evelyn Paola Guaman Guaman

Primero, quiero agradecer a Dios y a la Virgen por darme la vida, la sabiduría y la constancia requerida para finalizar esta fase tan crucial en mi desarrollo profesional. A mis padres gracias, por su apoyo incondicional, por sus sacrificios y por confiar siempre en mí, su cariño y ejemplo han sido el cimiento fundamental en mi crecimiento personal y profesional, de igual manera a mis hermanos, por su presencia, sus palabras de apoyo y por estar involucrados en cada fase de este proceso.

También mi más sincero agradecimiento a el Ing. Alex Fernando Barrionuevo, director de mi tesis, por su valiosa orientación, paciencia y dedicación en cada fase del proceso de investigación, igualmente a los ingenieros Erika Cahuasqui y Ricardo Chávez, pares académicos, por sus observaciones, sugerencias y aportes enriquecedores.

Mi gratitud al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, por abrirme las puertas con disposición y confianza para ayudarnos con este proyecto de investigación. De igual forma un especial agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar extensión San Miguel y a todos los docentes que integraron mi formación académica, por transmitir sus saberes, vivencias y por inculcarme valores profesionales que llevaré a lo largo de mi vida.

A cada uno de ustedes, mi más profundo agradecimiento, su apoyo y contribución han dejado una huella imborrable en mi vida.

María Belén Haro Beltrán

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación está dedicado, con un especial afecto, a dos seres fundamentales en mi vida: mi hija Darling Salomé y mi madre. A mi hija, por ser el motor que impulsa cada uno de mis esfuerzos y la razón más poderosa para seguir superándome día a día, su existencia ha sido mi mayor inspiración, recordándome constantemente la importancia de la perseverancia y el amor incondicional. A mi madre, por ser ejemplo de fortaleza, sabiduría y entrega su guía, sacrificio y respaldo constante han sido determinantes en la construcción de este logro académico. Ambas representan mi pilar fundamental y emocional como también espiritual que me ha permitido mantenerme firme ante las adversidades y avanzar con determinación hacia mis metas, esta dedicación simboliza el profundo agradecimiento y el amor eterno que siento por ustedes, pilares insustituibles de mi vida, a quienes entrego con orgullo este fruto del esfuerzo y la dedicación.

Evelyn Paola Guaman Guaman

A Dios, quien siempre ha sido mi refugio, fortaleza y guía, que siempre ha iluminado mi camino y me han dado la fuerza necesaria para superar cada desafío y llegar a este importante lugar. A mis padres, por ser un pilar fundamental en mi vida, por brindarme su amor incondicional, paciencia, apoyo incondicional y todos los sacrificios que hicieron para brindarme una educación de alta calidad. Les agradezco por formarme en valores sólidos como la responsabilidad, el respeto, la puntualidad, la honestidad y la humildad, que han sido esenciales para lograr esta meta.

A mí misma, al no rendirme, al mantenerme firme en cada paso, al confiar en mis capacidades y al seguir adelante con decisión a pesar de los retos, mi logro es el resultado del esfuerzo, la disciplina y la perseverancia que he necesitado durante mi camino.

María Belén Haro Beltrán

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. **Alex Fernando Barrionuevo Remache**; Ing. **Erika Priscila Cahuasqui Molina** e Ing. **Ricardo Xavier Chávez Betancourt**; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "**Clima organizacional y productividad laboral en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de San Pablo de Atenas, provincia Bolívar, año 2025**", desarrollado por las señoritas **Guaman Guaman Evelyn Paola y Haro Beltrán María Belén.**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, diciembre del 2025

Alex Fernando
Barrionuevo
Remache

Director

Erika Priscila
Cahuasqui Molina
Par Académico

Ricardo Xavier
Chávez Betancourt
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Guaman Guaman Evelyn Paola y Haro Beltrán María Belén portadoras de la Cédula de Identidad No 1724354582 y 1805409032 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN PABLO DE ATENAS, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025, modalidad Proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Evelyn Paola Guaman Guaman

María Belén Haro Beltrán

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 2

ABSTRACT 3

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4

1.1 Descripción del Problema 4

1.2 Formulación del Problema 8

1.3 Preguntas de Investigación 8

1.4 Justificación 8

1.5 Objetivos: General y Específicos 9

1.5.1 Objetivo General 9

1.5.2 Objetivos Específicos 9

1.6 Variables 9

1.7 Operacionalización 9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 22

2.1 Antecedentes 22

2.2 Científico 25

2.2.1 Clima organizacional 25

2.2.1.1 Un Acercamiento al Clima Organizacional 25

2.2.1.2 Clima Organizacional y Satisfacción Laboral 26

2.2.1.3 Clima Organizacional y su Relación con la Productividad Laboral 26

2.2.1.4 Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una

Empresa de Servicio.....27

2.2.1.5 La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de las Empresas 28

2.2.2 Productividad laboral.....29

2.2.2.1 Factores Clave en la Evaluación de la Productividad: Estudio de Caso.....29

2.2.2.2 La Productividad Laboral: Una Mirada a las Necesidades de las Pymes en México 30

2.2.2.3 Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa FISIM SAC HUÁNUCO.....31

2.2.2.4 Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna.....32

2.2.2.5 El efecto de la edad, la experiencia y la formación en la productividad laboral 33

2.3 Conceptual.....33

2.3.1 Ambiente físico.....33

2.3.2 Calidad del trabajo realizado.....33

2.3.3 Claridad en la información.....34

2.3.4 Cumplimiento de tareas y objetivos.....34

2.3.5 Efectividad en la solución de problemas comunitarios.....34

2.3.6 Eficiencia en la ejecución del trabajo.....34

2.3.7 Fluidez de la comunicación.....34

2.3.8 Interrupciones y distracciones en el trabajo.....34

2.3.9 La carga laboral.....35

2.3.10 La resolución de conflictos.....35

2.3.11 Manejo del tiempo y cumplimiento de plazos 35
2.3.12 Planificación y organización del trabajo 35
2.3.13 Recursos disponibles 35
2.3.14 Relación con compañeros 35
2.3.15 Retroalimentación 35
2.3.16 Satisfacción de los ciudadanos con los servicios 36
2.3.17 Tiempo de respuesta en la gestión de trámites 36
2.3.18 Trabajo en equipo y colaboración 36
2.4 Legal 36
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008) 36
2.4.2 Tratados Internacionales de la OIT ratificados por Ecuador 36
2.4.3 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) 37
2.4.4 Código del Trabajo 38
2.4.5 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) 38
CAPITULO III. METODOLOGÍA 40
3.1 Tipo de Investigación 40
3.1.1 Investigación Descriptiva 40
3.2 Enfoque de la investigación 40
3.2.1 Enfoque Mixto 40
3.3 Métodos de Investigación 41
3.3.1 Método Inductivo 41
3.3.2 Método Deductivo 41

3.3.3 Método Analítico 41
3.3.4 Método Sintético 42
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 42
3.4.1 Encuesta 42
3.4.1.1 Tipo de fuente 42
3.4.2 Entrevista 43
3.4.2.1 Tipo de fuente 43
3.4.2.2 Aplicación. 43
3.4.2.3 Instrumento 43
3.4.3 Revisión bibliográfica 43
3.4.3.1 Tipo de fuente 43
3.4.3.2 Aplicación. 44
3.4.3.3 Instrumento 44
3.5 Universo, Población y Muestra 44
3.5.1 Muestra Censal 44
3.6 Procesamiento de la Información 44
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 45
4.1 Encuesta 45
4.1.1 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta 45
4.1.2 Resultados generales de la encuesta 69
4.2 Entrevista 72
4.2.1 Análisis e interpretación de la entrevista 72
4.2.2 Análisis general de la entrevista 75

4.3 Discusión 77

CONCLUSIONES 80

RECOMENDACIONES 81

BIBLIOGRAFÍA 82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de variable independiente y dependiente* 10

Tabla 2 *Libertad de expresión* 45

Tabla 3 *Comunicación fluida* 46

Tabla 4 *Ambiente de compañerismo* 48

Tabla 5 *Respeto mutuo* 49

Tabla 6 *Resolución de diferencias de opinión* 50

Tabla 7 *Ambiente de confianza* 52

Tabla 8 *Adecuación de instalaciones* 53

Tabla 9 *Tiempo suficiente* 54

Tabla 10 *Suficiencia de recursos* 56

Tabla 11 *Cumplimiento de tareas y objetivos* 57

Tabla 12 *Cumplimiento de tareas en el tiempo estimado* 59

Tabla 13 *Observaciones positivas del trabajo* 61

Tabla 14 *Uso de agenda o cronograma* 62

Tabla 15 *Interrupciones laborales* 64

Tabla 16 *Opinión de los ciudadanos* 65

Tabla 17 *Retraso de documentos o servicios* 67

Tabla 18 *Clima organizacional* 69

Tabla 19 *Productividad laboral* 71

Tabla 20 *Clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas* 72

Tabla 21 *Productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pablo de Atenas* 74

Tabla 22 *Discusión* 77

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1 *Libertad de expresión* 45

Figura 2 *Comunicación fluida* 47

Figura 3 *Ambiente de compañerismo* 48

Figura 4 *Respeto mutuo* 49

Figura 5 *Resolución de diferencias de opinión* 51

Figura 6 *Ambiente de confianza* 52

Figura 7 *Adecuación de instalaciones* 53

Figura 8 *Tiempo suficiente* 55

Figura 9 *Suficiencia de recursos* 56

Figura 10 *Cumplimiento de tareas y objetivos* 58

Figura 11 *Cumplimiento de tareas en el tiempo estimado* 59

Figura 12 *Observaciones positivas del trabajo*..... 61

Figura 13 *Uso de agenda o cronograma* 63

Figura 14 *Interrupciones laborales*..... 64

Figura 15 *Opinión de los ciudadanos* 66

Figura 16 *Retraso de documentos o servicios*..... 67

Figura 17 *Clima organizacional*..... 70

Figura 18 *Productividad laboral*..... 71

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la productividad laboral son componentes esenciales de una gestión institucional eficaz, especialmente en el sector público, ya que la calidad del servicio y los objetivos institucionales impactan directamente a la ciudadanía. En el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas estos elementos adquieren relevancia mayor, ya que las condiciones laborales o las relaciones que tengan dentro de la organización tienen un impacto significativo en la eficiencia operativa y en la satisfacción tanto laboral como de la comunidad.

Estudios han demostrado que un clima organizacional desfavorable, caracterizado por una comunicación deficiente, condiciones físicas inadecuadas, falta de reconocimiento y malas relaciones en el entorno laboral, puede reducir significativamente la motivación, el compromiso y el rendimiento del personal, esta situación al prolongarse en el tiempo resulta en baja productividad, dificultades para la ejecución de proyectos y falta de atención a las necesidades de la comunidad.

Ante este contexto, la investigación tiene como objetivo principal analizar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas del año 2025, utilizando una metodología de enfoque mixto, que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, incluyendo encuestas y entrevistas, con el propósito de evaluar el problema e identificar los principales factores que componen el clima organizacional, y cómo estos inciden en la productividad laboral.

Este estudio anhela proporcionar un diagnóstico preciso de la situación actual y brindar recomendaciones importantes que apoyen el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable y productivo en beneficio tanto de los empleados como de la comunidad a la que sirven.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de San Pablo de Atenas, provincia Bolívar, año 2025, a través de encuestas y entrevistas aplicadas al personal administrativo y operativo, se identificó que la percepción general del clima organizacional es ligeramente positiva, con aspectos destacables como el compañerismo y el respeto, especialmente entre el personal operativo.

No obstante, también se evidencian debilidades importantes en factores como la comunicación interna, la disponibilidad de recursos, el entorno físico y la gestión del tiempo, estos aspectos estructurales y organizativos influyen directamente en los niveles de productividad, los cuales se encuentran en un estado levemente bajo, afectado por retrasos e interrupciones operativas.

Los resultados indican que la productividad laboral sí se ve influenciada por el clima organizacional; la falta de cohesión, las condiciones inadecuadas de trabajo y el deterioro de la maquinaria constituyen los principales factores que limitan el rendimiento.

Los hallazgos de esta investigación resaltan la necesidad de implementar estrategias para mejorar la productividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial, tales como fortalecer la comunicación interna, optimizar la asignación de recursos y mejorar el entorno físico. Estas acciones, en conjunto con las fortalezas ya existentes en las relaciones interpersonales, podrían elevar de manera significativa la eficiencia de la institución y la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

Palabras clave: Clima organizacional, productividad laboral, relaciones laborales, recursos, sector público.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the influence of the organizational climate on the labor productivity of the staff of the Decentralized Autonomous Government of the San Pablo de Atenas parish, Bolívar province, in 2025. Through surveys and interviews conducted with administrative and operational staff, it was identified that the general perception of the organizational climate is slightly positive, with notable aspects such as camaraderie and respect, especially among operational staff.

However, significant weaknesses are also evident in factors such as internal communication, resource availability, the physical environment, and time management. These structural and organizational aspects directly influence productivity levels, which are slightly depressed, affected by operational delays and interruptions.

The results indicate that labor productivity is influenced by the organizational climate; lack of cohesion, inadequate working conditions, and deteriorating machinery are the main factors limiting performance. The findings of this research highlight the need to implement strategies to improve productivity in the Parish, such as strengthening internal communication, optimizing resource allocation, and improving the physical environment. These actions, combined with existing strengths in interpersonal relationships, could significantly increase the institution's efficiency and the quality of service offered to its citizens.

Keywords: Organizational climate, worker productivity, labor relations, resources public sector.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

El clima organizacional puede entenderse como un conjunto de actitudes y comportamientos que definen la dinámica interna de una organización. Este clima surge, evoluciona y se mantiene a lo largo del tiempo a través de las interacciones constantes entre las personas y el entorno organizacional (Ekvall, 2003).

Según estudios internacionales, Pilligua Lucas y Arteaga Ureta (2019) mencionan que el clima organizacional, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo; además nos permite determinar la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto, en la productividad. Según un estudio de la Universidad de John Hopkins y Great Place to Work, reflejan que el 75% de los empleados sienten un bajo estado de bienestar en su trabajo; por lo tanto, 4 de cada 5 empleados consideran que no están prosperando en sus trabajos, si bien la experiencia del bienestar varía levemente entre las regiones geográficas de acuerdo a los siguientes porcentajes por región sobre la percepción de bienestar laboral: Latinoamérica 19%, EE.UU. y Canadá 16%, Europa 14%, Asia 18% y África 23% (Camarillo, 2022).

Según una investigación de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022), menciona que la productividad laboral es un significativo indicador económico que se encuentra relacionado con la competitividad, el crecimiento económico y el nivel de vida de una economía; por lo tanto, se muestra en el volumen total de producción medido en términos de producto interno bruto PIB, producido por unidad de trabajo medido en términos de número de empleados u horas trabajadas durante un periodo de referencia

temporal determinado. Los estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina [CEPAL] (2024) han demostrado que los ingresos monetarios es uno de los principales determinantes del bienestar, siendo la productividad laboral el principal determinante del ingreso del 70% de la población; además, el ALC tiene una baja productividad en la última década 2014-2023, sea considerada la peor en términos de crecimiento económico que la tristemente celebrada década perdida de los años 80.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones en la actualidad es la dificultad para mantener un clima organizacional óptimo que favorezca la productividad de sus empleados. Diversos estudios han demostrado que un entorno laboral desfavorable, caracterizado por condiciones inadecuadas, falta de reconocimiento, las relaciones interpersonales conflictivas o sobrecarga de trabajo generan desmotivación, estrés crónico y un bajo nivel de satisfacción en los empleados, esto no solo afecta el bienestar individual sino que también repercute directamente en el desempeño laboral y en los resultados generales de la empresa.

El problema radica en que cuando los empleados perciben un ambiente laboral negativo su nivel de compromiso y eficiencia disminuye lo que se traduce en una baja productividad menor calidad en el trabajo y un incremento en la rotación del personal según la OIT la productividad laboral es un indicador clave en el crecimiento económico y de competitividad de las empresas, sin embargo la falta de un entorno laboral limita el rendimiento de los trabajadores y afecta su capacidad para contribuir al desarrollo organizacional, en Latinoamérica los índices de bienestar laboral se encuentran entre los más bajos a nivel global lo que evidencia la necesidad urgente de implementar estrategias que mejoren el clima organizacional y por ende la productividad, la falta de acciones efectivas en este ámbito no solo impacta en el rendimiento interno de las organizaciones sino que también tiene consecuencias financiero-económico y sociales a gran escala afectando la

estabilidad y el crecimiento del sector productivo.

Por lo tanto, se vuelve imprescindible que las empresas diseñen e implementen políticas orientadas a fortalecer el clima organizacional, promoviendo condiciones adecuadas, una cultura de reconocimiento y liderazgo positivo, así como espacios adecuados que favorezca el bienestar integral de los trabajadores; solo así será posible mejorar los niveles de satisfacción y motivación, lo que permitirá incrementar la productividad y garantizar la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones en un entorno cada vez más exigente y dinámico.

En Ecuador, los estudios sobre el clima organizacional han aumentado en las últimas décadas, impulsados por universidades, consultores y empresas interesadas en optimizar la gestión del talento humano. Instituciones académicas como la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), la Universidad Central del Ecuador, la Universidad San Francisco de Quito (USFQ) y la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) han desarrollado investigaciones que evidencian la relación entre el clima organizacional y variables como la satisfacción laboral, el desempeño y la rotación del personal. Un hallazgo común es que las organizaciones con un clima laboral favorable tienden a ser más productivas y presentan menores niveles de ausentismo (Bustamante et al., 2020).

Desde el punto de vista metodológico, estas investigaciones han utilizado instrumentos como el Cuestionario de Clima Laboral (CLA) y la Encuesta de Clima Organizacional (ECO) sin embargo, algunos investigadores han desarrollado sus propios instrumentos adaptados a la situación nacional. Las dimensiones más estudiadas son el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales (Bustamante et al., 2020).

Por otro lado, estudios sobre la productividad laboral en Ecuador muestran una variedad de perspectivas según los sectores económicos; el Banco Central y el INEC han

documentado brechas significativas entre la productividad ecuatoriana y los estándares regionales, particularmente en la agricultura, la manufactura y los servicios. Universidades como la ESPOL, la USFQ y la UTPL han encontrado correlaciones positivas entre la productividad y factores como la inversión en tecnología, las prácticas gerenciales contemporáneas y la capacitación; estos estudios muestran que las empresas ecuatorianas que invierten más en formación profesional y tecnología tienen indicadores de productividad más altos. En el sector público, los estudios realizados por el IAEN y otras instituciones han encontrado barreras estructurales a la productividad relacionadas con los procedimientos burocráticos, la rotación de empleados y el uso limitado de sistemas de gestión del desempeño (Araque y Rivera, 2020).

Los estudios sobre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores en Ecuador muestran una clara correlación positiva entre las dos variables, ya que las organizaciones con mejores ambientes laborales exhiben consistentemente una mayor productividad y un menor ausentismo, existe una brecha sectorial notable, ya que el sector privado suele mostrar mejores indicadores que el sector público en ambas dimensiones. Los factores más importantes para mejorar tanto el clima organizacional como la productividad son el liderazgo efectivo, la comunicación clara, el reconocimiento adecuado y la inversión en tecnología y capacitación.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas se evidencia un clima organizacional inadecuado, determinado por diversos factores que afectan el entorno laboral, esta situación podría estar incidiendo de manera directa en la productividad del personal, provocando una disminución de la eficiencia, retrasos en la ejecución de proyectos y una atención deficiente a las necesidades de la comunidad obstaculizando el progreso de la parroquia.

Si no se actúa sobre el clima organizacional, la productividad laboral del personal se

ira deteriorando y se verá reflejado en una mayor desmotivación del personal, incremento de los retrasos en proyectos, disminución de la calidad del servicio a la comunidad y un bajo compromiso con los objetivos institucionales. A largo plazo, la falta de acción en el clima organizacional podría incrementar la rotación de personal, el ausentismo y la insatisfacción general, afectando gravemente el desempeño organizacional y obstaculizando el progreso de la parroquia y el bienestar de sus habitantes.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, provincia Bolívar, año 2025?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Qué percepción tienen los empleados respecto al clima organizacional actual en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas?

¿Cuáles son los niveles actuales de productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas?

¿Cuáles son los principales factores del clima organizacional que influyen significativamente en la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas?

1.4 Justificación

La presente investigación sobre el clima organizacional y la productividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas es relevante, ya que permite analizar dos variables que son esenciales para comprender el funcionamiento interno de la institución y su impacto en la calidad del servicio que ofrece a la comunidad.

En el sector público, es necesario determinar cómo las condiciones del entorno laboral afectan el desempeño de los empleados, si bien un clima organizacional desfavorable

puede generar desmotivación, ausentismo y bajo rendimiento, mientras un clima organizacional adecuado se vincula con mayor motivación, compromiso y eficiencia.

La importancia de este estudio radica en la identificación de los factores que afectan el clima organizacional y su posible relación con la productividad laboral del personal, la viabilidad del estudio se respalda en la apertura y la participación activa del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, lo que facilita el acceso a información válida y confiable para comprender el entorno organizacional dentro de la institución y cómo este podría influir en la productividad de sus colaboradores.

1.5 Objetivos: General y Específicos

1.5.1 Objetivo General

Analizar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, provincia Bolívar, año 2025.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Evaluar la percepción que tienen los empleados respecto al clima organizacional actual en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas.
- Determinar los niveles actuales de productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas.
- Identificar los principales factores del clima organizacional que influyen significativamente en la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas.

1.6 Variables

Independiente: Clima organizacional

Dependiente: Productividad laboral

1.7 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variable independiente y dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
Clima organizacional	El clima organizacional es el conjunto de percepciones, actitudes y experiencias que los empleados tienen sobre su entorno laboral (Carrasco et al., 2023).	Para medir el clima organización al se utilizará encuestas y entrevistas que permitan analizar la situación actual en el Gobierno Autónomo Descentraliza do Parroquial de San Pablo de Atenas	Comunicación organizacional	Fluidez de la comunicación	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas existe una comunicación constante entre áreas? 2. ¿Se siente con la libertad de expresar sus ideas y preocupaciones con su jefe inmediato y con sus compañeros sin temor a represalias? 3. ¿Recibe información oportuna para cumplir con sus actividades laborales? 4. ¿La comunicación entre los directivos y el personal es fluida y continua? **Preguntas abiertas** 1. ¿Cómo describiría el flujo de comunicación dentro de la institución? 2. ¿Qué medidas toman para garantizar que los empleados se sientan cómodos y seguros al expresar sus ideas y preocupaciones? 3. ¿Qué tan accesibles considera usted que es el personal para mantener una comunicación efectiva dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial?	Encuesta Entrevista	Cuestionario Guía de entrevista
				Claridad en la información	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Siente que puede confiar en la información proporcionada por la dirección de la institución? 2. ¿La información institucional que se comunica es comprensible?		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					3. ¿Los objetivos de trabajo son comunicados de manera adecuada? 4.¿Las reuniones organizadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial son útiles para aclarar dudas? **Preguntas abiertas** 1. ¿Qué tan clara considera que es la información que se comunica al personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial? 2. ¿Con qué frecuencia observa que los empleados necesitan aclaraciones adicionales sobre las instrucciones o tareas asignadas? 3. ¿Qué medidas implementaría para mejorar la claridad de la información que se transmite en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial?		
				Retroalimentación	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Recibe comentarios frecuentes sobre su desempeño laboral? 2. ¿La retroalimentación que recibe le permite mejorar sus actividades? 3. ¿Se siente cómodo recibiendo observaciones de parte de sus superiores? 4. ¿Sus logros y esfuerzos son reconocidos por sus superiores? **Preguntas abiertas** 1. ¿Con qué frecuencia proporciona retroalimentación al personal sobre su desempeño laboral? 2. ¿Considera que la retroalimentación que da		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					influye en el desempeño y motivación del personal? 3. ¿Qué tipo de retroalimentación considera más efectiva para mejorar el desempeño del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial?		
			Relaciones interpersonales	Relación con compañeros	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Existe un ambiente de compañerismo y apoyo entre sus colegas? 2. ¿Recibe usted apoyo de sus compañeros cuando lo necesita? 3 ¿Se siente usted parte de un equipo unido? 4. ¿Se promueve el respeto mutuo entre colaboradores? **Preguntas abiertas** 1. ¿Cómo percibe la relación que tiene el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial? 2. ¿Qué acciones específicas considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial podría implementar para fortalecer el compañerismo y la colaboración entre los empleados? 3. ¿Qué medidas tomaría para promover el respeto mutuo y mejorar las relaciones laborales dentro de su equipo?		
				Resolución de conflictos	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Se manejan adecuadamente los conflictos laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial? 2. ¿Se resuelven con respeto las diferencias de opinión entre colaboradores?		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					3. ¿Cuenta usted con el respaldo de sus superiores en situaciones laborales difíciles? 4. ¿Se promueve el diálogo ante los desacuerdos laborales? **Preguntas abiertas** 1. ¿Con qué frecuencia se presentan conflictos laborales en la institución? 2. ¿Qué estrategias se aplican para resolver esos conflictos? 3. ¿Qué recomendaría usted para mejorar la resolución de conflictos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial?		
				Trabajo en equipo y colaboración	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Considera que existe una comunicación efectiva entre los miembros del equipo? 2. ¿Siente que su opinión es tomada en cuenta durante las actividades en equipo? 3. ¿El trabajo en equipo mejora los resultados del grupo en comparación con el trabajo individual? 4. ¿Hay un ambiente de confianza entre los miembros del equipo? **Preguntas abiertas** 1. ¿Qué estrategias podrían implementarse para fortalecer el trabajo en equipo? 2. ¿Qué mejoras cree que se pueden implementar para fortalecer la colaboración en su equipo? 3. ¿Qué aspectos del trabajo en equipo valora más en su entorno laboral?		
			Condiciones de trabajo	Ambiente físico	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Son adecuadas las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					Parroquial para que usted realice su trabajo? 2. ¿Dispone usted de los recursos físicos necesarios para cumplir sus funciones? 3. ¿Favorece el entorno laboral la concentración y el buen desempeño? 4. ¿Se respetan las normas de seguridad e higiene laboral? **Preguntas abiertas** 1. ¿Considera que el entorno físico influye en el clima laboral? 2. ¿Qué elementos del espacio físico considera más importantes para el trabajo? 3. ¿Qué cambios en el ambiente físico implementarían para mejorar el clima laboral?		
				Carga laboral	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Es adecuada la cantidad de trabajo que se le asigna considerando sus capacidades? 2. ¿Dispone usted de tiempo suficiente para realizar sus actividades laborales? 3. ¿Están bien distribuidas las tareas entre el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial? 4. ¿Se siente usted en capacidad de manejar su carga laboral actual? **Preguntas abiertas** 1. ¿Cómo describiría usted la distribución de tareas en la institución? 2. ¿Considera que influye la carga laboral en el cumplimiento de las responsabilidades dentro de la institución? 3. ¿Qué mejoras propondría usted para organizar mejor las tareas dentro del Gobierno		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					Autónomo Descentralizado Parroquial?		
				Recursos disponibles	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Cuenta usted con los materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones? 2. ¿Se encuentra en buen estado el equipamiento que se le ha asignado? 3. ¿Dispone del equipamiento necesario para desarrollar sus actividades laborales? 4. ¿Son suficientes los recursos para que usted cumpla con sus responsabilidades laborales? **Preguntas abiertas** 1. ¿Qué tan adecuados considera usted los recursos disponibles para el trabajo del personal? 2. ¿Qué recursos cree usted que hacen falta en la institución? 3. ¿Qué sugerencias daría usted para mejorar la disponibilidad de materiales o equipos?		
Productividad laboral	La productividad laboral es la eficiencia con la que los empleados cumplen sus tareas y objetivos en el entorno laboral (Martínez Oropesa et al.,	Para medir la productividad laboral se utilizará encuestas y entrevistas que permitan identificar los niveles de productividad laboral en el personal del Gobierno	Desempeño laboral	Cumplimiento de tareas y objetivos	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Cumple con sus tareas y objetivos establecidos en su plan de trabajo? 2. ¿Entrega las tareas asignadas en el tiempo y forma requeridos? 3. ¿Realiza seguimiento al cumplimiento de sus metas laborales? 4. ¿Considera que realiza su trabajo de manera eficiente? **Preguntas abiertas** 1. ¿Qué mecanismos o herramientas utiliza la institución para supervisar y evaluar el cumplimiento de objetivos del personal a su	Encuesta Entrevista	Cuestionario Guía de entrevista

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
	2021).	Autónomo Descentralizado parroquial de San Pablo de Atenas.			cargo? 2. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales factores que influyen en el nivel de productividad del equipo de trabajo? 3. ¿Qué propondría para facilitar el cumplimiento de tareas y objetivos del personal?		
				Eficiencia en la ejecución del trabajo	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Desarrolla sus funciones utilizando los recursos disponibles de forma eficiente? 2. ¿Concluye sus tareas dentro del tiempo estimado? 3. ¿Evita la repetición de errores en la ejecución de su trabajo? 4. ¿Siente que la calidad de su trabajo es adecuada **Preguntas abiertas** 1. ¿Qué elementos considera indispensables para que el personal ejecute sus tareas de forma eficiente? 2. ¿Qué medidas implementa o recomendaría para mejorar el rendimiento laboral dentro de su unidad? 3. ¿Qué sugerencias tiene para optimizar la ejecución de tareas en su equipo?		
				Calidad del trabajo realizado	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Sus tareas reflejan un alto nivel de precisión y profesionalismo? 2. ¿Recibe observaciones positivas sobre la calidad de su trabajo? 3. ¿Aplica procedimientos adecuados para		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					garantizar buenos resultados? 4. ¿Se asegura de cumplir con los estándares de calidad establecidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial? **Preguntas abiertas** 1. ¿Cree usted que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial proporciona trabajos de calidad? 2. ¿Qué elementos ayudan a mejorar la calidad del trabajo en su unidad? 3. ¿Qué acciones o iniciativas institucionales propondría para fortalecer el cumplimiento de los estándares de calidad laboral?		
			Eficiencia en la gestión del tiempo	Planificación y organización del trabajo	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Planifica sus actividades laborales antes de iniciar la jornada? 2. ¿Organiza su trabajo según prioridades y objetivos establecidos? 3. ¿Cuenta con una agenda o cronograma para cumplir sus tareas? 4. ¿Considera que su planificación mejora el cumplimiento de sus responsabilidades? **Preguntas abiertas** 1. ¿Cómo gestiona la planificación y distribución de actividades dentro de su unidad o área de trabajo? 2. ¿Qué herramientas o metodologías utiliza para asegurar que las tareas se organicen de acuerdo con prioridades institucionales? 3. ¿Qué acciones considera necesarias para mejorar la planificación del trabajo y su impacto en la productividad del equipo?		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
				Manejo del tiempo y cumplimiento de plazos	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Cumple con los plazos establecidos para entregar sus tareas? 2. ¿Distribuye su tiempo adecuadamente entre las distintas actividades laborales? 3. ¿Sabe cuánto tiempo le toma realizar cada una de sus tareas habituales? 4. ¿Considera que el tiempo asignado para sus actividades es suficiente? **Preguntas abiertas** 1. ¿Qué estrategias aplica en la unidad para cumplir con los plazos establecidos? 2. ¿Qué factores dificultan el cumplimiento oportuno de las tareas de su equipo? 3. ¿Qué medidas considera necesarias para optimizar la distribución del tiempo y mejorar el rendimiento del personal?		
				Interrupciones y distracciones en el trabajo	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Enfrenta interrupciones frecuentes durante su jornada laboral? 2. ¿Las distracciones afectan su concentración en las tareas asignadas? 3. ¿Recibe visitas o llamadas personales que interfieren con su trabajo? 4. ¿Existen medidas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial para minimizar las interrupciones laborales? **Preguntas abiertas** 1. ¿Cuáles son las interrupciones más frecuentes que enfrenta su equipo durante la jornada laboral? 2. ¿Qué acciones implementa para reducir el		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					impacto de las distracciones en el cumplimiento de objetivos? 3. ¿Qué medidas considera necesarias para minimizar las interrupciones laborales dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial?		
			Impacto en el servicio comunitario	Satisfacción de los ciudadanos con los servicios	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Considera que los ciudadanos están satisfechos con los servicios brindados por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial? 2. ¿Recibe comentarios positivos por parte de la comunidad sobre su atención o trabajo? 3. ¿Los servicios que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial responden a las necesidades reales de la población? 4. ¿Se toma en cuenta la opinión de los ciudadanos para mejorar los servicios? **Preguntas abiertas** 1. ¿Qué percepción cree que tienen los ciudadanos sobre los servicios que brinda el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas? 2. ¿Qué cambios o mejoras cree que el personal podría realizar para aumentar la satisfacción de los ciudadanos en la prestación de los servicios? 3. ¿Considera que la productividad del personal influye en la percepción de los ciudadanos sobre los servicios que ofrece el Gobierno		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					Autónomo Descentralizado Parroquial?		
				Tiempo de respuesta en la gestión de trámites	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Los trámites solicitados por los ciudadanos son atendidos en un plazo adecuado? 2. ¿Cuenta con los recursos necesarios para agilizar la atención de trámites comunitarios? 3. ¿Se informa al ciudadano sobre el tiempo estimado para resolver su solicitud? 4. ¿Existen retrasos frecuentes en la entrega de documentos o servicios? **Preguntas abiertas** 1. ¿El personal atiende los trámites solicitados por los ciudadanos en un tiempo adecuado? 2. ¿Qué dificultades o barreras enfrenta el personal al intentar cumplir con los plazos establecidos para la atención de trámites comunitarios? 3. ¿Qué sugerencias propondría para mejorar la eficiencia en la gestión de trámites?		
				Efectividad en la solución de problemas comunitarios	**Preguntas cerradas (Escala Likert)** 1. ¿Se da solución oportuna a los problemas planteados por la comunidad? 2. ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial cuenta con mecanismos efectivos para atender emergencias o solicitudes urgentes? 3. ¿Participa en la identificación y resolución de necesidades comunitarias? 4.¿La comunidad percibe que sus inquietudes son atendidas adecuadamente? **Preguntas abiertas**		

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
					1. ¿Qué estrategias o métodos utiliza el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial para priorizar y abordar los problemas planteados por la comunidad de manera eficiente? 2. ¿Cómo se asegura el personal de resolver los problemas más comunes de la comunidad de manera rápida y eficiente? 3. ¿Qué cambios o mejoras implementaría en los procesos internos para mejorar la eficiencia en la solución de los problemas comunitarios?		

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para los antecedentes de la investigación, se revisaron investigaciones realizadas que tengan relación con las variables de clima organizacional y productividad laboral, las cuales se presentan a continuación:

En el trabajo de investigación titulado **"Afectación del clima organizacional y la disminución de la productividad en el área de mantenimiento de la empresa Colombia Vive"**, en donde el objetivo general fue analizar como el clima organizacional afecta la productividad en el área del mantenimiento de la empresa Colombia Vive, se concluyó que la influencia de un clima organizacional que presentaba factores desfavorables como la insatisfacción de área de trabajo, la motivación escasa y la comunicación deficiente, conllevo a la disminución del rendimiento y la calidad del trabajo generando el aumento de la retención, falta de sentido de pertenencia y compromiso entre los trabajadores (Sánchez Ramos et al., 2022).

La tesis muestra cómo un clima organizacional mal encaminado, que presenta descuido en los factores esenciales de cada área, genera un declive en la tasa de productividad y compromiso, lo que desemboca en cambios que afectan significativamente la estabilidad laboral. Este antecedente es relevante para la investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, ya que demuestra que el descuido o el poco interés en mantener un clima organizacional estructurado y saludable provoca que los factores se tornen negativos, lo que conlleva una pérdida de productividad.

En el trabajo de investigación titulado "**Clima organizacional y productividad laboral en el centro de servicios multimarca Citroën"**, en donde el objetivo general fue analizar el clima organizacional y su relación con la productividad en la concesionaria Mavesa, se concluyó que existía una estrecha relación entre el clima organizacional y los

niveles de productividad, los hallazgos demostraron que un entorno laboral correctamente estructurado, y que contara con factores como la reciprocidad, la participación y una comunicación efectiva, contribuía significativamente al rendimiento. Los empleados percibían cuando eran valorados y escuchados, esto desarrollaba un sentido de pertenencia, lo cual se reflejaba en un mayor compromiso y eficiencia. Un clima organizacional estructurado reflejaba mejor productividad, compromiso y mejor desarrollo del trabajo en equipo (Herrera Suárez, 2024).

La tesis muestra la relevancia que tiene el clima organizacional en el rendimiento; se refleja que una correcta estructura y control sobre diferentes factores como la reciprocidad y la participación influye en la percepción de los empleados y por ende, en su nivel de rendimiento. Este antecedente es relevante para la investigación dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, ya que sustenta la relación entre el clima organizacional y el rendimiento del personal, teniendo de base la influencia directa de factores en la percepción y el rendimiento.

En el trabajo de investigación titulado **"Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Montecristi"**, en donde el objetivo general fue analizar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad del Gobierno Autónomo Descentralizado Montecristi, se concluyó que existía un relación positiva entre el clima organizacional y la tasa de productividad, se destacó en la investigación la existencia de un clima organizacional saludable y motivador, lo cual desembocó en una mejor capacidad por parte de los trabajadores en la gestión de conflictos, además una distribución de la carga de trabajo más eficiente y el recibir reconocimientos lograron crear un factor que consolidó un ambiente laboral positivo, con esto se identificó que en el GAD Montecristi, en ámbitos de clima organizacional predominaban los factores de comunicación efectiva, valoración del esfuerzo y la gestión de recursos humanos,

los cuales influyeron en la productividad de la institución y el compromiso de los empleados (Bravo Quijije, 2024).

La tesis demuestra la relevancia e importancia que tiene el clima organizacional con el rendimiento que tienen los trabajadores; esto ayuda a generar un mejor sentido de compromiso y productividad. Este antecedente es relevante para la investigación dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, no solo por demostrar la existencia de una relación predominante entre el clima organizacional y el rendimiento, sino por el contexto en el que fue desarrollado, ya que se trata de un GAD; esto permite comprender con mayor claridad los factores que influyen en un clima organizacional positivo y su impacto en los niveles de productividad.

2.2 Científico

2.2.1 Clima organizacional

2.2.1.1 Un Acercamiento al Clima Organizacional

Según Armenteros y Esperón (2018), identificaron numerosas teorías y perspectivas sobre el clima organizacional. De acuerdo con el enfoque subjetivo, propuesto por Halpin y Crofts en 1963, el clima organizacional se entendía como la "opinión" que los empleados tenían sobre la empresa, haciendo énfasis en las necesidades y satisfacciones de los trabajadores. Por otro lado, el enfoque objetivo, desarrollado por Forehand y Gilmer en 1965, definía el clima organizacional como un conjunto de características permanentes que distinguían a una organización e influían en el comportamiento de los empleados a través de cinco dimensiones esenciales: tamaño, estructura, complejidad del sistema, liderazgo y metas.

Además, Litwin y Stringer (1968), citado en (Guncay Torres, 2021), propusieron un enfoque teórico en el que el clima organizacional abarcaba los efectos subjetivos del sistema formal y el estilo administrativo informal, los cuales influían en los comportamientos, creencias y motivaciones del personal. También se incluyó la teoría de Frederick Herzberg (1959), quien dividía los factores en motivadores (reconocimiento, oportunidades de crecimiento y políticas) e higienizantes (sueldo, políticas y condiciones de trabajo). Herzberg postulaba que los factores internos y las oportunidades de autorrealización que ofrecía el trabajo constituían las principales fuentes de motivación y satisfacción laboral.

Esta investigación nos proporciona definiciones teóricas y enfoques que nos permite construir una base sólida para nuestro trabajo, al examinar cómo el clima organizacional afecta la motivación y el rendimiento de los trabajadores, se puede argumentar que un ambiente de trabajo negativo reduce la productividad, asimismo si combinamos, estas teorías

nos ayudan a comprender la complejidad del clima organizacional y sus efectos en el lugar de trabajo.

2.2.1.2 Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Según Juárez Adauta (2012) destacó una serie de teorías y hallazgos importantes, con base en investigaciones previas de autores como Kurt Lewin (1930), Rensis Likert (1961, 1967) y Litwin y Stringer (1968), se estableció que el clima organizacional tenía un impacto significativo en el comportamiento y la eficiencia de los trabajadores. Los resultados mostraron una fuerte correlación positiva entre un ambiente de trabajo favorable y los niveles de satisfacción de los empleados, lo que sugería que las condiciones de trabajo tenían un impacto directo en las percepciones de los empleados sobre su nivel de satisfacción.

También varios factores, como los años de trabajo y las condiciones laborales, tienen un impacto en el clima organizacional y los niveles de satisfacción. Aunque las opiniones sobre la satisfacción laboral tienden a variar con el aumento de la antigüedad, las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral se ven significativamente afectadas por sus estilos de trabajo y el entorno en el que operan.

Este estudio muestra una fuerte correlación positiva entre los altos niveles de satisfacción laboral y un clima organizacional positivo, lo cual es esencial para apoyar nuestro trabajo de tesis de que el clima organizacional desfavorable puede estar afectando la productividad de los empleados, otro aporte significativo es que la investigación sugiere que las organizaciones deben implementar estrategias centradas en la cooperación, el respeto mutuo y la comunicación, lo que me ayuda a formular recomendaciones específicas para mejorar el clima laboral en la institución que estoy estudiando.

2.2.1.3 Clima Organizacional y su Relación con la Productividad Laboral

Según Torrecilla (2005) resaltó la relación crucial entre el clima organizacional y la

productividad laboral, subrayó que un ambiente de trabajo positivo era fundamental para el rendimiento de la organización, fomentando el compromiso y la motivación de los empleados, lo que se traducía en un incremento de la productividad.

Asimismo, los empleados que sentían que su trabajo era valorado y que formaban parte activa en el proceso de toma de decisiones tendían a ser más innovadores y a esforzarse más, lo que mejoraba los resultados globales de la empresa, además, el estudio recalcó que la productividad no solo dependía de la cantidad de empleados, sino de cómo cada trabajador se desempeñaba dentro de la organización. La capacitación continua también jugaba un papel importante, ya que un clima de confianza y desarrollo promovía el crecimiento de habilidades y competencias en los empleados, lo que se reflejaba directamente en el aumento de la productividad.

Este estudio apoya la noción principal de nuestro trabajo al mostrar que un ambiente de trabajo positivo en el que los compañeros de trabajo se sienten valorados y escuchados puede resultar en un aumento notable en la productividad institucional, además, en el estudio enfatiza que la productividad no depende únicamente del número de empleados, sino también de cómo se desempeñan dentro del entorno organizacional, este punto es esencial para nuestra investigación porque me permite concentrarme más en la calidad del lugar de trabajo que en factores externos como el número de empleados.

2.2.1.4 Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio.

Según Brito Carrillo et al. (2020) los factores de liderazgo, toma de decisiones, motivación y control se identificaron como esenciales para crear un clima organizacional adecuado, lo que a su vez afectaba el rendimiento de los empleados y el logro de objetivos, observó que un estilo de liderazgo positivo fomentaba un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sentían más comprometidos y auténticos, lo que se traducía en un mayor

rendimiento.

La percepción del proceso de toma de decisiones de la dirección también fue muy importante, ya que se veía como responsable y alineado con los intereses de los colaboradores, lo que mejoraba el clima laboral. Sin embargo, en el estudio enfatizó que la motivación, aunque generalmente reconocida por los empleados, tenía margen de mejora, particularmente en áreas relacionadas con el reconocimiento y la satisfacción laboral, lo que sugería que la falta de apoyo y control podía desmotivar a los compañeros de trabajo.

Esta Investigación permite comprender cómo un ambiente laboral negativo, que se caracteriza por la falta de reconocimiento y apoyo, puede desmotivar a los empleados e impactar negativamente en su productividad, además, el estudio apoya la noción de que el compromiso y el rendimiento de los empleados tienden a mejorar cuando ven una dirección alineada con sus intereses y un liderazgo positivo.

Por ende, este estudio sirve como respuesta empírica para explicar cómo las condiciones internas de una organización afectan el comportamiento y el desempeño de sus empleados, aportando evidencia pertinente al análisis de nuestra investigación.

2.2.1.5 La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de las Empresas

Según Reyes et al. (2018) reveló varios hallazgos importantes en el estudio, en primer lugar, se destacó que el liderazgo transformacional fue esencial para fomentar un ambiente de trabajo positivo, ya que los líderes que inspiraban y motivaban a sus equipos tendían a mejorar la colaboración y la comunicación de los empleados, esto, a su vez, se traducía en un aumento de la satisfacción de los empleados y de la productividad de la organización.

Por otro lado, se identificó que la comunicación ineficaz entre gerentes y empleados generaba desconfianza y disputas, lo que podía obstaculizar el desempeño y el logro de los objetivos organizacionales, también reveló que el trabajo excesivo y el estrés de los

empleados eran factores que impactaban negativamente en el ambiente laboral y creaban barreras para el desarrollo profesional y personal de los miembros de la organización.

Asimismo, el compromiso de los líderes con la visión y la misión de la empresa variaba según la edad, y que los directores más jóvenes mostraban menos interés en el buen funcionamiento de la organización. Esto implicaba que la cultura organizacional y el compromiso del liderazgo eran componentes esenciales que debían abordarse para mejorar el clima organizacional y cumplir con las metas establecidas.

Esta investigación contribuye significativamente a nuestro trabajo, ya que muestra cómo el liderazgo afecta directamente el clima organizacional y, en consecuencia, la productividad de los trabajadores, esta información es útil para comprender cómo el bajo rendimiento, los conflictos y la falta de confianza pueden surgir cuando existe un liderazgo inadecuado.

Además, nos permite identificar nuevos factores como la sobrecarga laboral, el estrés y la falta de compromiso de los líderes que de igual forma son elementos que pueden estar deteriorando el clima organizacional y no permiten el cumplimiento de objetivos.

2.2.2 Productividad laboral

2.2.2.1 Factores Clave en la Evaluación de la Productividad: Estudio de Caso

Según Franco López et al. (2021) señaló factores clave en la evaluación de la productividad en organizaciones, identificando diez elementos determinantes: aspectos sociales, remuneración salarial, formación del personal, articulación de políticas y apoyo gubernamental, infraestructura física, condiciones laborales, motivación, innovación, investigación y avance tecnológico. Se destacó que la motivación fue crucial, ya que presentó numerosas correlaciones lineales con otros factores, lo que indicó su relevancia en el desempeño laboral. Además, los niveles de productividad podían variar considerablemente debido a diferentes condiciones en cada organización, enfatizando que no

existían soluciones únicas para mejorarla.

Asimismo, concluyó que fue esencial vincular las percepciones de los empleados a una mayor oferta agregada en el mercado y que la sostenibilidad debía ser prioritaria en todos los procesos productivos, subrayando que mejorar la productividad fue fundamental para el crecimiento económico y las condiciones de vida, llamando a la colaboración de todos los actores sociales en este proceso.

El estudio apoya significativamente a nuestra tesis al establecer una relación fundamental entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores e identificar diez determinantes, destacando la motivación como un componente clave con numerosas correlaciones, este estudio apoya de que el clima organizacional desfavorable del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas afecta directamente la productividad, al ofrecer un marco analítico para evaluar dimensiones particulares y desarrollar recomendaciones integrales que tengan en cuenta las circunstancias únicas de su organización.

2.2.2.2 La Productividad Laboral: Una Mirada a las Necesidades de las Pymes en México

Según Baltodano García & Cordero (2020) revelaron que, a pesar de la existencia de diversos programas gubernamentales destinados a mejorar dicha productividad, su efectividad fue limitada debido a la baja participación y a la falta de evidencia sólida sobre su impacto real, identificó una necesidad latente de aumentar la difusión y el acceso a estos programas, especialmente para las empresas más pequeñas y menos productivas.

Además, argumentó que la baja productividad no podía atribuirse únicamente a la ineficiencia empresarial, sino que reflejaba una falta de políticas públicas más efectivas y adaptadas a las realidades del sector. Para abordar estos desafíos, fue crucial fomentar una

colaboración más estrecha entre el sector público y privado, promoviendo la innovación y el desarrollo de capacidades en las PYMEs. Asimismo, se destacó la importancia de implementar mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas de apoyo para asegurar su efectividad y adaptar las estrategias a las necesidades del mercado.

Por lo tanto, nos permite comprender y dar a conocer que una mayor colaboración es clave, ya que permite alinear esfuerzos para generar innovación y fortalecer las capacidades, ya que esto no solo beneficiaría al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo, sino que también impulsaría un crecimiento económico más equitativo y sostenible.

2.2.2.3 Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa FISIM SAC HUÁNUCO.

Según Matos et al. (2020), señaló que un manejo adecuado del talento humano fue crucial para mejorar la productividad, un alto porcentaje (87.5%) de los encuestados consideró que fue vital tener en cuenta la capacidad, conocimiento y habilidades del personal durante el proceso de contratación. Además, identificó la necesidad de realizar diagnósticos previos y de seguir procesos de reclutamiento y evaluación, lo que también fue respaldado por teorías como la de Mejía, Jaramillo y Bravo (2006), quienes subrayaron la importancia del aprendizaje organizacional en el desarrollo de la competitividad y productividad. Los resultados sugirieron que la planificación y el respeto por las normativas internas de la empresa podían llevar a una mejor comunicación y rendimiento laboral, lo que reafirmó el papel esencial del capital humano en la consecución de los objetivos organizacionales.

El estudio apoya significativamente a nuestra tesis al mencionarnos que la planificación y el respeto por las normativas internas no solo contribuyen a una mejor comunicación dentro de la organización, sino que también crean un ambiente de trabajo más estable y predecible, lo que favorece la eficiencia y el bienestar laboral. Este estudio refuerza

la idea de que el capital humano no es solo un recurso, sino el pilar esencial para alcanzar los objetivos organizacionales y mantenerse competitivo en el mercado.

2.2.2.4 Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna

Según Espinoza Vidaurre et al. (2021), señaló que existió una correlación significativa entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la productividad laboral; se identificaron seis dimensiones clave de la gestión de recursos humanos, que incluyeron la incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y supervisión del personal, cada una de estas dimensiones se relacionó de manera directa con la productividad de los trabajadores.

Indico que una gestión de recursos humanos efectiva, que integró procesos como la capacitación, motivación y un adecuado ambiente organizacional, impactó positivamente en la productividad. La investigación sostuvo que las empresas debieron adoptar un enfoque sistemático que contemplara el desarrollo de habilidades y la creación de un entorno propicio para que los trabajadores contribuyeran al logro de los objetivos organizacionales; además, sugirió que, para mejorar la productividad, las prácticas de recursos humanos debieron enfocarse no solo en la eficiencia operativa, sino también en la eficacia, es decir, en lograr los objetivos deseados de manera sostenible. Esto implicó que las empresas, al gestionar su capital humano, debieron estar atentas a la implementación de estrategias que favorecieran tanto el desarrollo personal de los trabajadores como el rendimiento organizacional.

La investigación aporta con mi tesis, ya que demuestra que una gestión eficaz aumenta directamente la productividad de los trabajadores y destaca que estrategias como la motivación, la formación y un ambiente de trabajo positivo son esenciales para impulsar la productividad.

2.2.2.5 El efecto de la edad, la experiencia y la formación en la productividad laboral

Según Sivatte, Olmos, Simón & Martel (2018), en el estudio examinaron si la edad, la experiencia y el nivel educativo afectaban la productividad de los empleados. Los resultados indicaron que los trabajadores de mayor edad con formación universitaria fueron más productivos que los jóvenes y aquellos que solo contaban con educación secundaria; además, quienes cursaron carreras como administración bancaria o derecho obtuvieron mejores resultados que aquellos que se dedicaron a otros campos o que no asistieron a la universidad.

La experiencia también influyó, aunque en menor medida; tener más años en la empresa o en el mismo puesto contribuyó al rendimiento. No obstante, en ciertos casos, como cuando un empleado trabajó durante muchos años en la misma organización, la productividad dejó de aumentar o incluso disminuyó ligeramente, posiblemente debido a la rutina o a la falta de estímulos nuevos.

El estudio aporta elementos valiosos a nuestro trabajo de tesis, ya que examina cómo factores individuales como la edad, la experiencia y la formación afectan a la productividad de los trabajadores. Estos hallazgos nos ayudan a entender que la productividad de los empleados depende no solo del clima organizacional, sino también de las características personales y profesionales de los empleados.

2.3 Conceptual

2.3.1 *Ambiente físico*

Es todo lo que nos rodea y está compuesto por elementos físicos como el clima, la luz, la temperatura, el ruido y la eficacia del aire (Fuentes, 2023).

2.3.2 Calidad del trabajo realizado.

Se refiere al nivel de excelencia perfección, precisión y cuidado con que se lleva a cabo las actividades laborales un trabajo de calidad incluye dos factores claves como; son la satisfacción del usuario y la imagen positiva de la institución (OIT, 2022).

2.3.3 Claridad en la información

Es expresar pensamientos e ideas de manera concisa y comprensible, abarca no solo la elección de las palabras apropiadas, sino también la estructura del mensaje, el tono en el que se trasfiere la información (Castro, 2024).

2.3.4 Cumplimiento de tareas y objetivos

Consiste en la capacidad del trabajador para completar las actividades asignadas sean diarias, semanales mensuales o anuales alcanzando los resultados esperados en tiempo y forma, este indicador se relaciona directamente con el desempeño laboral (Alles, 2018).

2.3.5 Efectividad en la solución de problemas comunitarios

Consiste en la capacidad de una organización para atender, observar y resolver de manera oportuna y adecuada las demandas y conflictos que afectan a la comunidad en general, este es un indicador que permite medir la factibilidad de la institución ante la ciudadanía (Chiavenato, 1983).

2.3.6 Eficiencia en la ejecución del trabajo

Se relaciona con la capacidad de realizar las tareas utilizando el mínimo de los recursos posibles sin sacrificar la calidad, la eficiencia es fundamental para la productividad y la sostenibilidad de cualquier organización (Real Academia Española, 2020).

2.3.7 Fluidez de la comunicación

La capacidad de comunicar ideas y pensamientos de una manera clara, cohesiva y sin esfuerzo (Miñan, 2024).

2.3.8 Interrupciones y distracciones en el trabajo

Consiste en la frecuencia y tipo de factores que interrumpen la continuidad de los indicadores laborales como ruido, llamada reprogramadas o visitas inesperadas a mayor número de extracciones menor la capacidad de producción y por lo tanto bajos niveles de desempeño laboral (CEPAL, 2024).

2.3.9 La carga laboral

Es la cantidad de responsabilidades que una organización requiere de sus empleados, es el agotamiento físico y mental que se produce al realizar su trabajo y poner en práctica sus habilidades para conseguir los objetivos (Serrador, 2022).

2.3.10 La resolución de conflictos

Es una técnica utilizada por un tercero o mediador para resolver pacíficamente cualquier problema que surja entre dos o más personas en cualquier ámbito de la vida (Cajal, 2024).

2.3.11 Manejo del tiempo y cumplimiento de plazos

Consiste en evaluar cómo el trabajador gestiona su tiempo para cumplir las tareas en las fechas establecidas, este indicador especial para medir la responsabilidad y el profesionalismo (Alles, 2019).

2.3.12 Planificación y organización del trabajo.

Consiste en la alusión a la capacidad de estructurar las tareas de forma lógica y coherente asignando recursos y tiempos adecuados, en fin, la planificación permite anticipar errores y optimizar el uso de tiempo y recursos (Münch y García Martínez, 2022).

2.3.13 Recursos disponibles

Se refiere a las cosas que están presentes en un determinado lugar o circunstancia y que se pueden utilizar para satisfacer necesidades, completar tareas o lograr cumplir objetivos (Miñan, 2024).

2.3.14 Relación con compañeros

Es un estado de relación cercana con otra persona o grupo de personas que tienen objetivos e intereses comunes (Miñan, 2024).

2.3.15 Retroalimentación

Es un proceso de comunicación que provee información sobre el rendimiento de una

persona con el objetivo de influir en sus operaciones futuras (Peiró, 2020).

2.3.16 Satisfacción de los ciudadanos con los servicios.

Indica el nivel de aceptación o de agrado de los clientes frente a los servicios que presta una organización una alta satisfacción ciudadana es reflejo de un servicio eficiente, eficaz y centrar la necesidad del público en general (Martínez Oropesa et al., 2021).

2.3.17 Tiempo de respuesta en la gestión de trámites

Es el período que trascurre entre la solicitud de un trámite por parte de ciudadanos y la entrega de la respuesta solución por parte de la organización, un tiempo corto mejora la percepción de servicio y la confianza a la organización (Chiavenato, 1983).

2.3.18 Trabajo en equipo y colaboración

Permite que diferentes personas colaboren de manera organizada y coordinada con el objetivo de lograr objetivos compartidos (Torres, 2023).

2.4 Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

Art. 33: El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía.

Art. 326 numeral 5: Se garantizará a las personas trabajadoras un ambiente labora adecuado, saludable y seguro.

Este artículo establece la responsabilidad del Estado y de las instituciones públicas de asegurar condiciones dignas de trabajo, lo que incluye visiblemente el clima organizacional protegen la necesidad de mejorar el entorno laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas para garantizar los derechos de los trabajadores y fomentar su productividad.

2.4.2 Tratados internacionales de la OIT ratificados por Ecuador

Jerarquía: Segundo nivel (por encima de la ley ordinaria, conforme al Art. 417

de la Constitución)

Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores

Convenio 187 sobre el marco promocional de mejora continua para la seguridad y salud en el trabajo.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Estos tratados exigen al Estado y sus instituciones suministrar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de discriminación; todos aspectos fundamentales del clima organizacional resguardan la necesidad de acciones para mejorar la satisfacción y el desempeño laboral.

2.4.3 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)

Art. 5 - Principios del Régimen de Gobierno Autónomo Descentralizado: Los gobiernos autónomos descentralizados se administrarán por los principios de coordinación, subsidiariedad, complementariedad, equidad interterritorial, solidaridad, integración y participación ciudadana.

Este artículo establece que los Gobiernos Autónomos Descentralizados deben funcionar con principios de participación y coordinación, lo que implica un entorno laboral colaborativo. Esto es clave para fomentar un clima organizacional positivo, donde la participación y la equidad promuevan el compromiso laboral y la productividad.

Art. 142 - Obligaciones del gobierno parroquial rural

Promover el desarrollo integral del territorio parroquial, mediante la formulación y ejecución de políticas, planes y programas.

Esta disposición indica que los Gobiernos Autónomos Descentralizados deben gestionar eficientemente los recursos humanos para lograr el desarrollo local; un clima organizacional adecuado es esencial para que el personal ejecute estas funciones con

eficacia, impactando directamente en la productividad laboral.

Art. 144 - Competencias exclusivas de los gobiernos parroquiales rurales

Fomentar la organización de la ciudadanía para mejorar las condiciones de vida. Se deben crear condiciones internas apropiadas para cumplir con sus fines sociales, mejorar el ambiente laboral del personal.

Art. 304 - Talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados

Los gobiernos autónomos descentralizados contarán con talento humano suficiente, capacitado, motivado y comprometido, conforme a sus competencias
un personal motivado y capacitado depende del clima organizacional.

2.4.4 Código del Trabajo

Art. 42, numeral 3: El empleador tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores condiciones adecuadas de trabajo.

Art. 46: Se establece como prohibiciones al trabajador: Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

Este cuerpo legal establece necesidades concretas del empleador sobre ambiente físico, condiciones de trabajo y salud ocupacional, todos aspectos que influyen claramente en el clima organizacional y, por ende, en la productividad.

2.4.5 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Art. 22: Deberes de las o los servidores públicos, Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades.

Art. 24 y 25: Obligan a las instituciones públicas a realizar evaluaciones periódicas del desempeño, promover la capacitación y mejorar el entorno de trabajo.

La LOSEP es directamente aplicable al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo como entidad pública, ya que regula los derechos de sus servidores, y sustenta legalmente la necesidad de analizar y mejorar su clima organizacional para lograr una mejor productividad del personal.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva se centra en identificar y definir las características propias de un fenómeno o evento específico; se enfoca en observar y describir cualidades generales, facilitando la clasificación y el análisis de posibles relaciones entre variables, a diferencia de los estudios exploratorios, que buscan descubrir elementos desconocidos, la investigación descriptiva permite precisar y detallar las dimensiones de un fenómeno de manera clara y contextualizada (Ortiz, 2015).

Este tipo de investigación nos permitió analizar el clima organizacional y la productividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, permitiendo registrar la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y los niveles de productividad actuales. Esta metodología me ayudó a interpretar con precisión los fenómenos observados, lo que facilitó la formulación de conclusiones y recomendaciones basadas en datos reales para mejorar la situación organizacional.

3.2 Enfoque de la investigación

3.2.1 Enfoque Mixto

El enfoque mixto integra enfoques cuantitativos y cualitativos en un solo diseño de investigación, esto permite obtener una comprensión más completa de los fenómenos estudiados, aprovechando la precisión de los datos numéricos y la profundidad del análisis cualitativo (Saiz, Escolar, & Rodríguez, 2019).

El enfoque mixto fue apropiado para estudiar el clima organizacional y la productividad laboral debido a que se necesitó comprender tanto los aspectos subjetivos del entorno laboral (mediante entrevistas cualitativas) como los datos más objetivos y medibles (a través de encuestas cuantitativas). De esta forma, se pudo obtener una visión más integral

de cómo el clima influía en la productividad de los empleados.

3.3 Métodos de Investigación

3.3.1 Método Inductivo

El método inductivo es un enfoque utilizado en la investigación y el razonamiento científico que tiene como objetivo sacar conclusiones generales a partir de observaciones específicas, este método va desde hechos específicos y concretos para llegar a una conclusión general (Suárez, 2024).

En este caso, el método inductivo fue utilizado porque parte de una realidad específica, el clima organizacional y la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas y a partir de los resultados obtenidos en la encuesta y entrevista se pudo llegar a conclusiones generales sobre cómo el clima organizacional influye en la productividad del personal.

3.3.2 Método Deductivo

El método deductivo es un proceso lógico que parte de una teoría general para aplicar la lógica y llegar a una conclusión específica, a diferencia del método inductivo, que comienza con observaciones particulares para hacer generalizaciones, el método deductivo inicia con teorías amplias y, a través del razonamiento, obtiene conclusiones concretas (Ferreyra, 2014).

El método deductivo nos ayudó en nuestro trabajo porque partió de teorías generales sobre el clima organizacional y la productividad laboral, permitiéndonos comprobar si estas se aplicaban a la realidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas. Al usar este método, pudimos contrastar los conceptos teóricos con los datos obtenidos en el estudio, lo que facilitó llegar a conclusiones específicas y fundamentadas que validaron dichas teorías en el contexto institucional.

3.3.3 Método Analítico

El método analítico es un proceso que radica en descomponer un fenómeno en sus

componentes esenciales, permitiendo pasar de lo general a lo específico, este enfoque proporciona el análisis detallado de las partes que conforman un todo y permite establecer relaciones entre causas y efectos (Ortega, 2023).

Este método se usó para descomponer las variables del clima organizacional y de la productividad laboral en dimensiones y, al analizar cada componente por separado, se pudo entender cómo se relacionan entre sí.

3.3.4 Método Sintético:

El método sintético es el opuesto al analítico y se utiliza para integrar distintas partes en un todo coherente, permite conectar los resultados parciales para obtener una visión global (Arias, 2024).

El método sintético fue útil para integrar los resultados obtenidos del análisis de las variables clima organizacional y productividad, al sintetizar los hallazgos de la encuesta y entrevista, fue posible obtener una visión global de la situación, comprender de forma integral cómo el clima organizacional influye en la productividad del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.4.1 Encuesta

Una encuesta es un método de investigación que se utiliza para recopilar datos de una muestra específica de personas, su objetivo es recopilar información y perspectivas sobre una población o grupo de interés a partir de preguntas estandarizadas (Silva, 2022).

3.4.1.1 Tipo de fuente

Fuente primaria: Es una fuente primaria, porque la información obtenida proviene directamente de las personas encuestadas.

Fuente secundaria: Si los datos que se obtuvieron de la encuesta son utilizados y

citados en posteriores estudios, se pueden convertir en una fuente secundaria para otros investigadores.

3.4.1.2 Aplicación. La encuesta se aplicó a los vocales y personal operativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas.

3.4.1.3 Instrumento. El instrumento utilizado fue un cuestionario, que se administró de forma presencial y contiene preguntas estructuradas bajo la escala de Likert.

3.4.2 Entrevista

La entrevista es un tipo de comunicación entre personas cuyo propósito es obtener o brindar información, y a partir de ella, se pueden tomar ciertas decisiones (Grados Espinosa & Sánchez Fernández, 2017)

3.4.2.1 Tipo de fuente.

Fuente primaria: Es fuente primaria porque la información proviene directamente de la persona entrevistada.

Fuente secundaria: Si los resultados que se obtuvieron de la entrevista son utilizados y citados en otros trabajos de investigación se convierte en una fuente secundaria para otros investigadores.

3.4.2.2 Aplicación. La entrevista se aplicó al presidente del Gobierno autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas.

3.4.2.3 Instrumento. El instrumento principal fue una guía de entrevista estructurada.

3.4.3 Revisión bibliográfica

Una revisión bibliográfica es un análisis y evaluación de documentos relacionados con un tema en discusión; presenta información publicada sobre un tema, permitiendo obtener una visión amplia y profunda de la literatura existente para sustentar investigaciones (Coral, 2016).

3.4.3.1 Tipo de fuente. La revisión bibliográfica se fundamenta en fuentes secundarias, ya

que consiste en recopilar y examinar investigaciones y publicaciones realizadas anteriormente por otros investigadores.

3.4.3.2 Aplicación. Se aplicó para recopilar y analizar información en los antecedentes, marco científico, conceptual y legal.

3.4.3.3 Instrumento. El instrumento utilizado fue el análisis documental, por medio de la lectura de libros, artículos científicos, documentos, tesis, bases de datos, entre otros, en donde se extrajeron las ideas principales, teorías y los aportes más relevantes de cada fuente consultada.

3.5 Universo, Población y Muestra

Para el presente trabajo de investigación no fue necesaria la aplicación de la fórmula de muestra por la razón de que la población que se involucra para el proyecto es de 12 personas; por lo tanto, se utilizó una muestra censal.

3.5.1 Muestra Censal

Es una muestra que envuelve a todos los individuos de la población objetivo; este tipo de método se utiliza cuando se desea saber las opiniones de toda la población sin excluir a ninguna persona (Pérez, 2017).

3.6 Procesamiento de la Información

La información se procesó empleando Excel para manejar los datos cuantitativos, junto con un análisis sistemático de las entrevistas. Esta metodología aseguró una evaluación completa y precisa de los datos recogidos, favoreciendo la detección de patrones y la generación de hallazgos significativos.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta

4.1.1 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta

1. ¿Se siente con la libertad de expresar sus ideas y preocupaciones con su jefe inmediato y con sus compañeros sin temor a represalias?

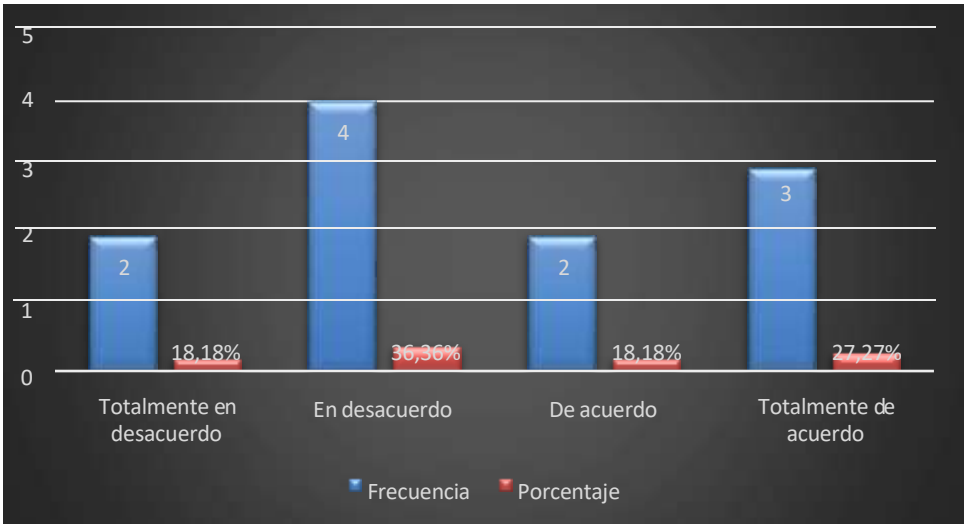
Tabla 2

Libertad de expresión

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	18,18%
En desacuerdo	4	36,36%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	3	27,27%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 1

Libertad de expresión



Interpretación. Los resultados obtenidos reflejan que el 54,54 % de los encuestados (18,18% totalmente en desacuerdo y 36,36% en desacuerdo) considera que no se sienten con la libertad de expresarse sin temor a represalias, y el 45,45% restante (18,18% de acuerdo y 27,27% totalmente de acuerdo) manifiesta sentirse en un entorno donde pueden expresarse libremente.

Este dato refleja que existe una percepción de temor o falta de confianza al momento de expresar ideas o preocupaciones, lo que genera una debilidad en el clima organizacional actual, vinculada a la falta de confianza y apertura en la comunicación; además, se identifica que esta situación influye directamente en la productividad del personal, ya que limita la participación, el compromiso y la colaboración, aspectos esenciales para el buen desempeño institucional. Por tanto, la libertad de expresión se posiciona como un factor crítico dentro del clima organizacional que incide de forma significativa en la productividad laboral.

2. ¿La comunicación entre el jefe y el personal es fluida y continua?

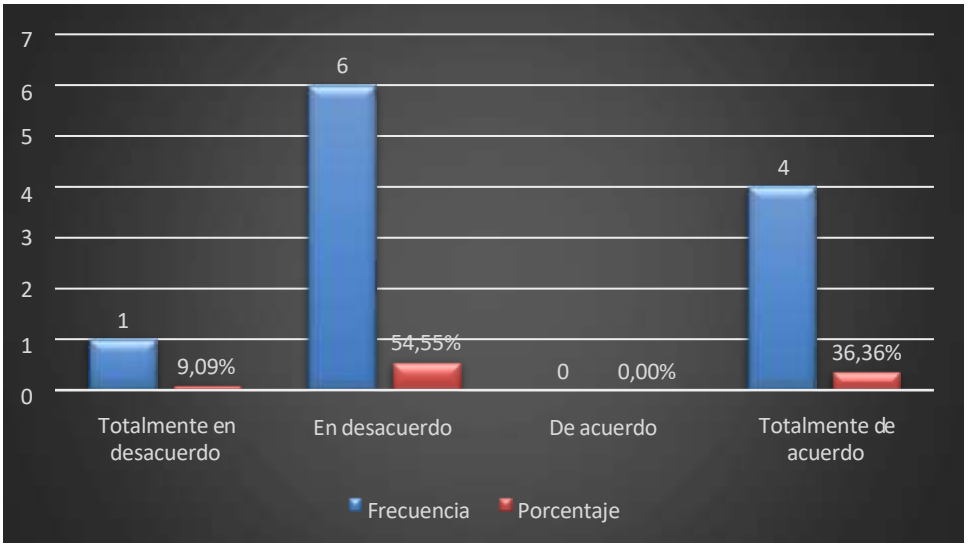
Tabla 3

Comunicación fluida

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	9,09%
En desacuerdo	6	54,55%
De acuerdo	0	0,00%
Totalmente de acuerdo	4	36,36%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 2

Comunicación fluida



Interpretación. Los resultados reflejan que el 63,64% del personal (9,09% totalmente en desacuerdo y 54,55% en desacuerdo) considera que la comunicación entre el jefe y el personal no es fluida y continua; en cambio, un 36,36% considera que la comunicación sí es fluida y continua.

Este dato indica una percepción negativa sobre la comunicación entre los jefes y el personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, ya que la mayoría de los empleados considera que esta comunicación no es fluida ni continua. Esto sugiere un clima organizacional deficiente en este aspecto y se presenta como un factor determinante que influye en la productividad, ya que la falta de fluidez y continuidad en la comunicación puede provocar malentendidos, desalineación con los objetivos organizacionales y disminución de la moral entre los empleados, lo que impactaría negativamente en su desempeño.

3. ¿Existe un ambiente de compañerismo y apoyo entre sus colegas?

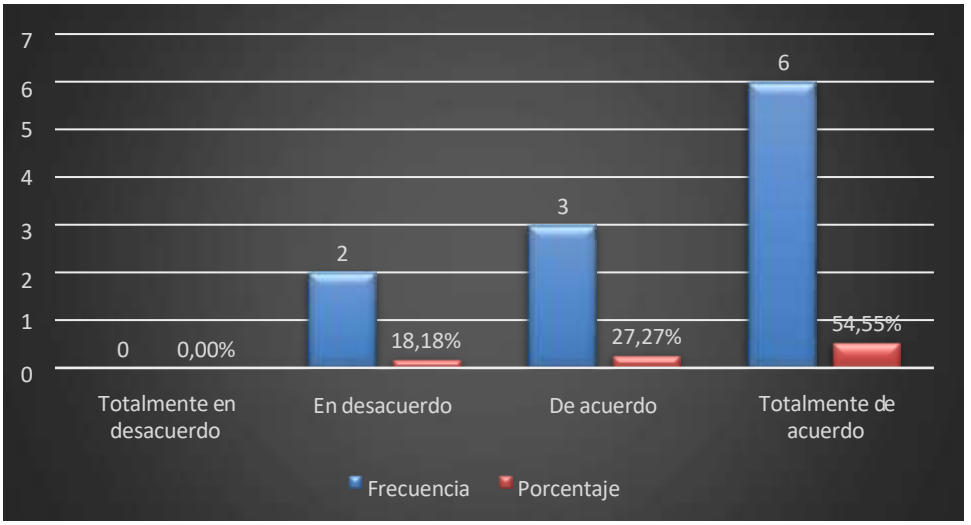
Tabla 4

Ambiente de compañerismo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	2	18,18%
De acuerdo	3	27,27%
Totalmente de acuerdo	6	54,55%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 3

Ambiente de compañerismo



Interpretación. Los resultados reflejan un 81,82% (54,55% totalmente de acuerdo y 27,27% de acuerdo) que consideran que existe un ambiente de colaboración entre los compañeros de trabajo y un 18,18% del personal manifiesta que no existe un ambiente de colaboración.

Este dato indica que, dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, el compañerismo es un aspecto positivo del clima organizacional, ya que la mayoría del personal percibe relaciones laborales basadas en el respeto, la

cooperación y el apoyo mutuo, lo cual fortalece un entorno de trabajo armónico y colaborativo, además de que constituye un factor clave que puede impactar positivamente en la productividad laboral, fomentando el trabajo en equipo y reduciendo los conflictos internos.

4. ¿Se promueve el respeto mutuo entre colaboradores?

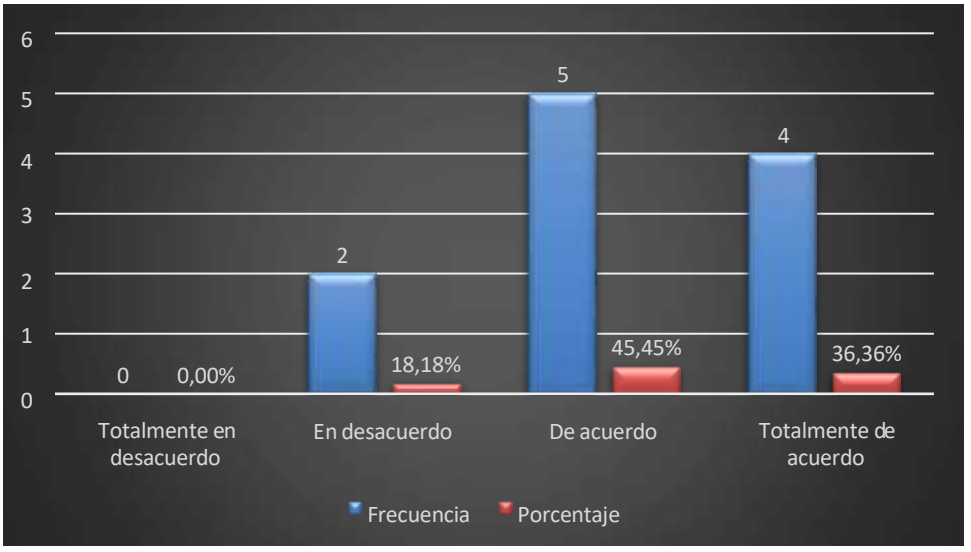
Tabla 5

Respeto mutuo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	2	18,18%
De acuerdo	5	45,45%
Totalmente de acuerdo	4	36,36%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 4

Respeto mutuo



Interpretación. Un 81,81% de los encuestados (36,36% totalmente de acuerdo y

45,45% de acuerdo) consideran que en la institución se promueve un ambiente de respeto entre los compañeros. No obstante, el 18,18% de los encuestados que se mostró en desacuerdo sugiere que existen áreas dentro de la organización donde el respeto mutuo podría ser más evidente o sistemáticamente promovido.

Este dato indica que la mayoría de los empleados perciben un ambiente laboral donde se valora y fomenta el respeto mutuo. Este aspecto constituye un pilar fundamental del clima organizacional, ya que el respeto entre colegas permite la construcción de relaciones laborales sanas, reduce los conflictos y actúa como un factor determinante para la productividad laboral, ya que si se respetan las ideas, el trabajo y los espacios personales de cada integrante, favorece el compromiso, disminuye el estrés y fortalece la motivación para cumplir con las metas institucionales

5. ¿Se resuelven con respeto las diferencias de opinión entre colaboradores?

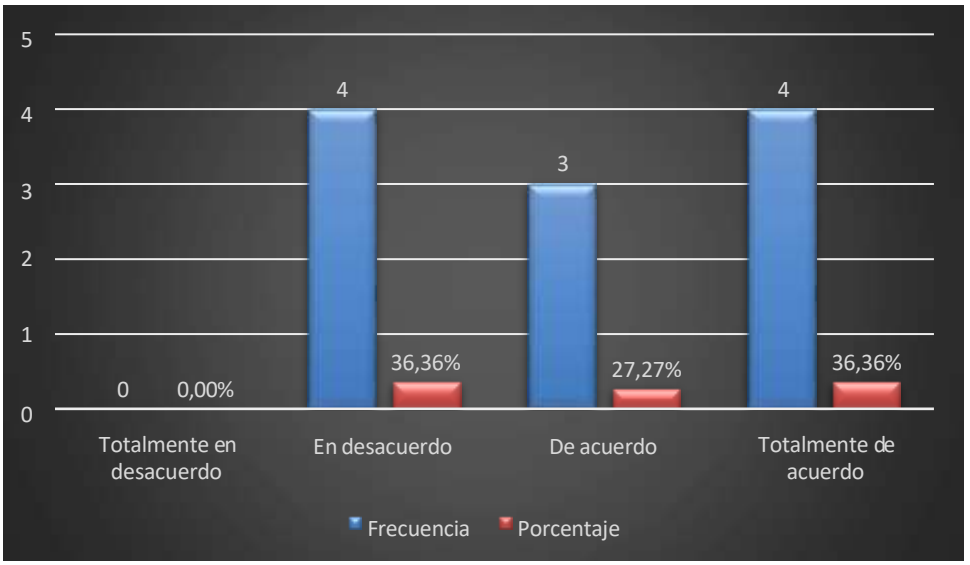
Tabla 6

Resolución de diferencias de opinión

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	4	36,36%
De acuerdo	3	27,27%
Totalmente de acuerdo	4	36,36%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 5

Resolución de diferencias de opinión



Interpretación. Un 63,63% de los encuestados (36,36% totalmente de acuerdo y 27,27% de acuerdo) indicó que las diferencias de opinión se resuelven con respeto, lo que sugiere que una parte significativa de los empleados considera que los conflictos son manejados de manera adecuada. Sin embargo, el 36,36% restante, que se mostró en desacuerdo con la afirmación, refleja que las diferencias no se resuelven de manera efectiva o respetuosa.

Este dato indica que, aunque la mayoría percibe un ambiente respetuoso, permanece una percepción significativa de manejo inadecuado del conflicto entre compañeros, lo cual esta situación evidencia una debilidad en el clima organizacional y la ausencia de mecanismos adecuados para gestionar las diferencias puede generar tensiones, afectar la armonía del grupo y reducir la colaboración entre áreas o personas, esta condición influye directamente en la productividad del personal, ya que los conflictos no resueltos de forma respetuosa impactan negativamente en el trabajo en equipo, la eficiencia operativa y el compromiso institucional.

6. ¿Hay un ambiente de confianza entre los miembros del equipo?

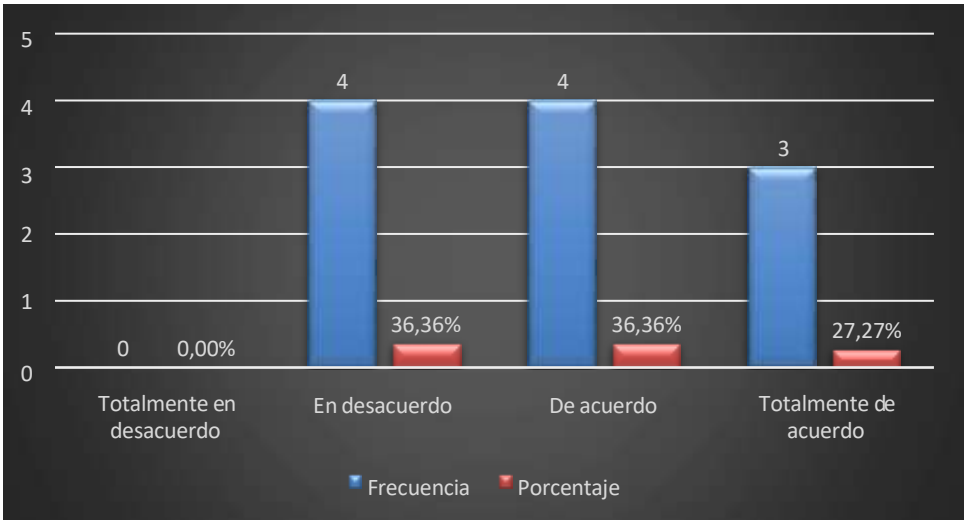
Tabla 7

Ambiente de confianza

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	4	36,36%
De acuerdo	4	36,36%
Totalmente de acuerdo	3	27,27%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 6

Ambiente de confianza



Interpretación. Los resultados muestran que el 63,63% del personal (27,27% totalmente de acuerdo y 36,36% de acuerdo) considera que sí existe un ambiente de confianza entre los miembros del equipo. No obstante, el 36,36% manifiesta su desacuerdo, lo que representa una proporción significativa que indica posibles quiebres en las relaciones interpersonales o deficiencias en la comunicación interna**.**

Este dato indica que, aunque una mayoría de empleados percibe positivamente este

aspecto del clima organizacional, aún existen un nivel de desacuerdo que no puede ser ignorado y que puede limitar la cohesión grupal, dificultar el flujo de información y generar un entorno de incertidumbre, ya que la falta de confianza puede convertirse en un obstáculo para la productividad, porque reduce la colaboración, genera dudas en la toma de decisiones y afecta la moral del equipo.

7. ¿Son adecuadas las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial para que usted realice su trabajo?

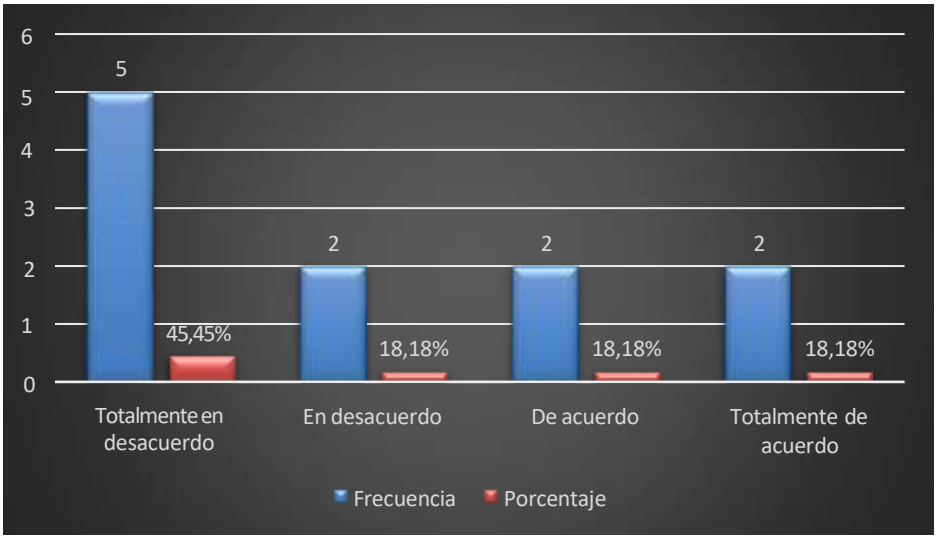
Tabla 8

Adecuación de instalaciones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	45,45%
En desacuerdo	2	18,18%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	2	18,18%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 7

Adecuación de instalaciones



Interpretación. Los resultados reflejan que el 63,63% del personal (45,45% totalmente en desacuerdo y 18,18% en desacuerdo) considera que las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial no son adecuadas para el desarrollo de sus funciones y solo un 36,36% (18,18% de acuerdo y 18,18% totalmente de acuerdo) percibe que sí lo son.

Este hallazgo revela una percepción predominantemente negativa respecto a las condiciones físicas del entorno laboral, lo cual influye directamente en el clima organizacional, ya que la falta de adecuación de las instalaciones puede generar incomodidad, desmotivación y estrés en los colaboradores; además, este factor del clima organizacional impacta en la productividad laboral, porque las instalaciones inadecuadas dificultan la ejecución eficiente de tareas y pueden disminuir el rendimiento individual y colectivo.

8. ¿Dispone usted de tiempo suficiente para realizar sus actividades laborales?

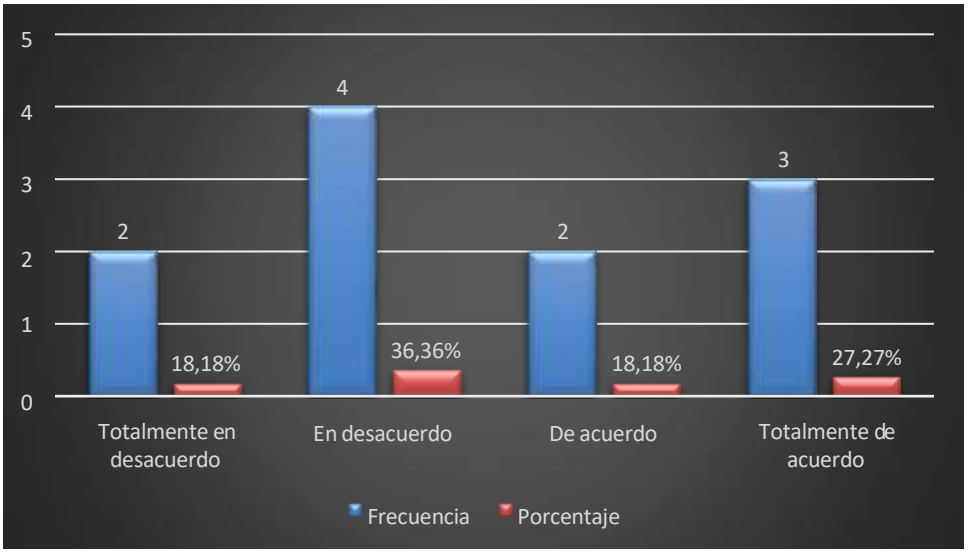
Tabla 9

Tiempo suficiente

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	18,18%
En desacuerdo	4	36,36%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	3	27,27%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 8

Tiempo suficiente



Interpretación. Los resultados muestran que el 54,54% del personal (18,18% totalmente en desacuerdo y 36,36% en desacuerdo) considera que no dispone del tiempo suficiente para cumplir con sus actividades laborales; en cambio, un 45,45% (18,18% de acuerdo y 27,27% totalmente de acuerdo) sí percibe que el tiempo que se les asigna es adecuado.

Esto permite evidenciar que una parte importante del personal tiene una percepción negativa respecto a la gestión del tiempo laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial. Esta situación puede ser reflejo de una carga de trabajo mal distribuida, procesos ineficientes o falta de planificación, siendo este un factor relevante del clima organizacional que impacta directamente en la productividad laboral, ya que el trabajador se ve limitado en su capacidad para cumplir sus metas, lo que a su vez puede afectar los resultados institucionales.

9. ¿Son suficientes los recursos para que usted cumpla con sus responsabilidades laborales?

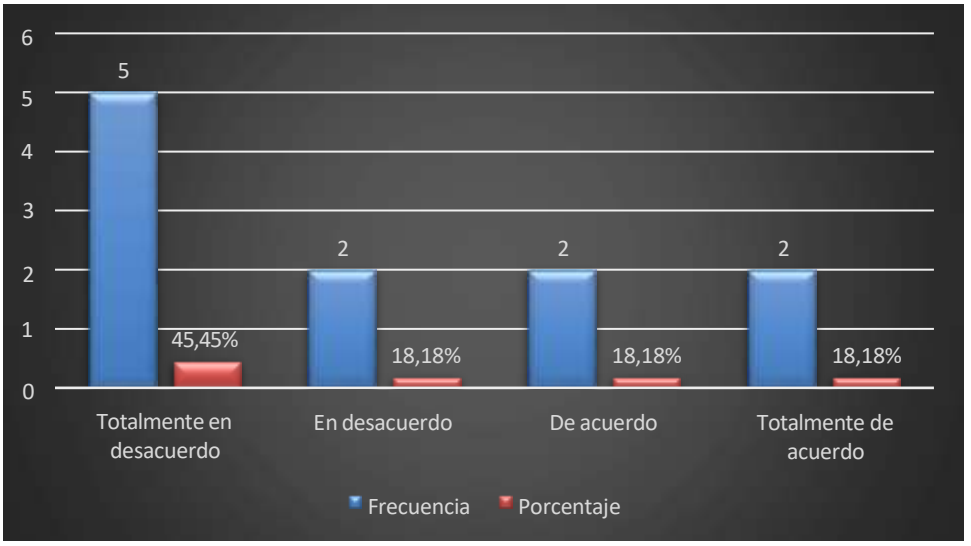
Tabla 10

Suficiencia de recursos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	45,45%
En desacuerdo	2	18,18%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	2	18,18%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 9

Suficiencia de recursos



Interpretación. Los resultados muestran que un 63,63% del personal (45,45% totalmente en desacuerdo y 18,18% en desacuerdo) considera que no tiene suficientes recursos y un 36,36% (18,18% de acuerdo y 18,18% totalmente de acuerdo) está de acuerdo con la afirmación de que los recursos son suficientes, lo que sugiere que una pequeña

fracción del personal siente que dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades.

Esto permite evidenciar que una parte importante del personal percibe que no cuenta con lo necesario para desarrollar sus funciones; esto puede generar frustración, desmotivación y una sensación de abandono institucional, afectando negativamente el clima organizacional. Además, la falta de recursos limita directamente la productividad laboral, ya que impide realizar tareas de forma eficiente y oportuna, retrasando el cumplimiento de objetivos.

10. ¿Cumple con sus tareas y objetivos establecidos en su plan de trabajo?

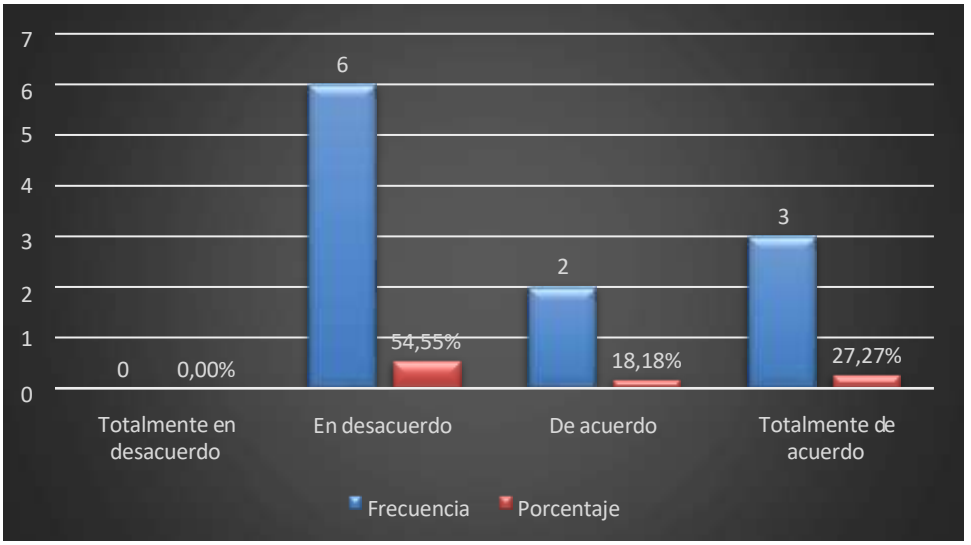
Tabla 11

Cumplimiento de tareas y objetivos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	6	54,55%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	3	27,27%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 10

Cumplimiento de tareas y objetivos



Nombre del indicador: Nivel de cumplimiento de tareas y objetivos establecidos

Fórmula:

$$NCTO = \frac{Frecuencia\ de\ respuestas\ positivas\ (De\ acuerdo\ + Totalmente\ de\ acuerdo)}{Total\ de\ respuestas} \times 100$$

$$\frac{(2+3)}{11} \times 100 = \frac{5}{11} \times 100 \approx 45{,}45\%$$

Interpretación. El resultado indica que el 45,45% del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas considera que cumple con sus tareas y objetivos establecidos; en contraste, un 54,55% está en desacuerdo, lo que señala un déficit considerable en el cumplimiento del plan de trabajo individual o colectivo.

Este hallazgo refleja un nivel moderado-bajo de productividad laboral y puede estar influenciado por diversos factores del clima organizacional, como una deficiente asignación de responsabilidades, falta de recursos o desmotivación.

11. ¿Concluye sus tareas dentro del tiempo estimado?

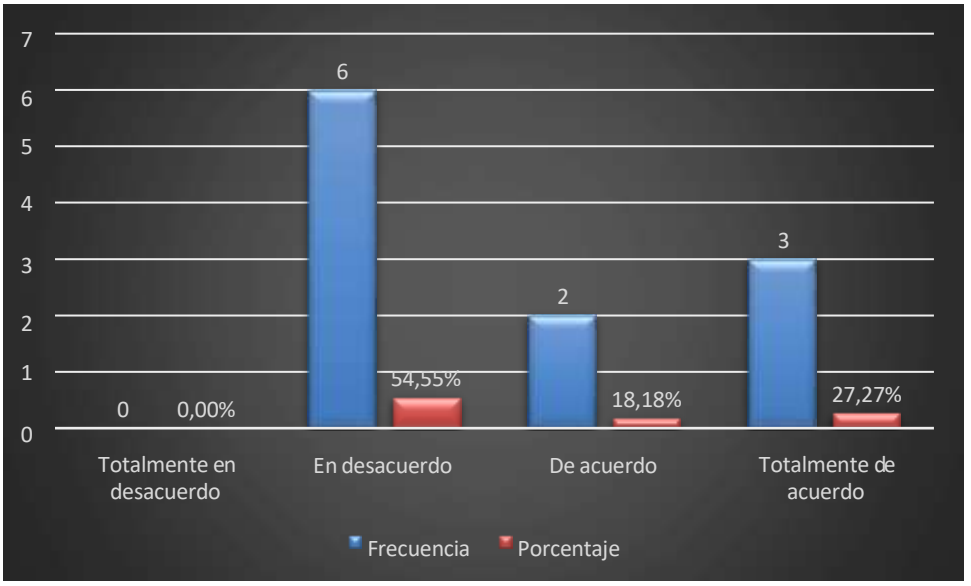
Tabla 12

Cumplimiento de tareas en el tiempo estimado

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	6	54,55%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	3	27,27%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 11

Cumplimiento de tareas en el tiempo estimado



Nombre del indicador: Nivel de cumplimiento de tareas en tiempo estimado.

Fórmula:

$$NCTO = \frac{Frecuencia\ de\ respuestas\ positivas\ (De\ acuerdo\ + Totalmente\ de\ acuerdo)}{Total\ de\ respuestas} \times 100$$

$$\frac{(2+3)}{11} \times 100 = \frac{5}{11} \times 100 \approx 45{,}45\%$$

Interpretación. El 45,45% del personal manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que concluyen sus tareas dentro del tiempo estimado, lo cual refleja un nivel medio-bajo de cumplimiento de tiempos laborales. Por otro lado, un 54,55% del personal está en desacuerdo, lo que indica una preocupante percepción de ineficiencia en la gestión del tiempo.

Este resultado sugiere que los niveles de productividad laboral no son óptimos en cuanto al cumplimiento de plazos. Además, se puede deducir que existen factores del clima organizacional que podrían estar incidiendo negativamente en esta situación, como una inadecuada planificación, deficiente comunicación interna o sobrecarga laboral.

12. ¿Recibe observaciones positivas sobre la calidad de su trabajo?

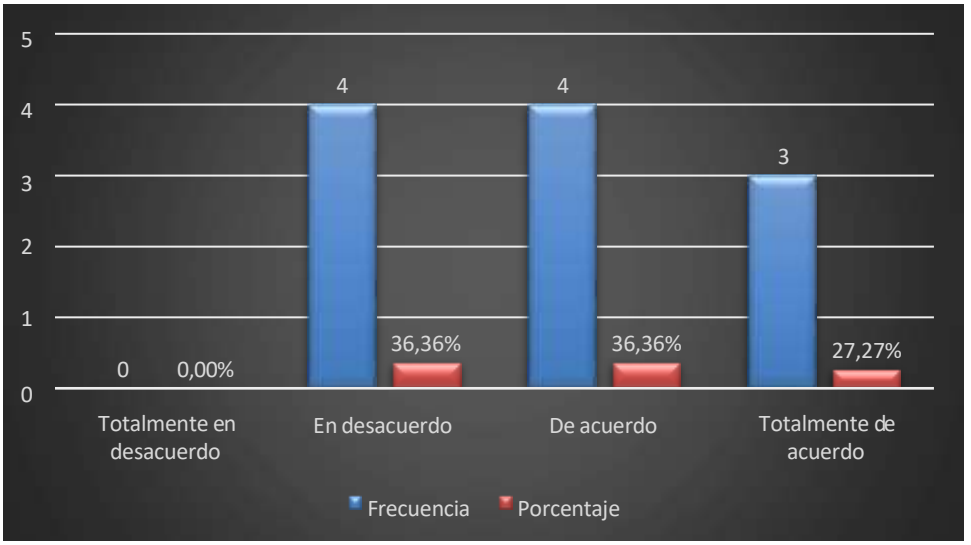
Tabla 13

Observaciones positivas del trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	4	36,36%
De acuerdo	4	36,36%
Totalmente de acuerdo	3	27,27%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 12

Observaciones positivas del trabajo



Nombre del indicador: Nivel de reconocimiento positivo percibido por el personal.

Fórmula:

$$NCTO = \frac{Frecuencia\ de\ respuestas\ positivas\ (De\ acuerdo\ + Totalmente\ de\ acuerdo)}{Total\ de\ respuestas} \times 100$$

$$\frac{(4+3)}{11} \times 100 = \frac{7}{11} \times 100 \approx 63{,}64\%$$

Interpretación. El 63,64% del personal señala que recibe observaciones positivas sobre la calidad de su trabajo, lo que representa un nivel aceptable de reconocimiento por parte de los superiores o compañeros, sin embargo, un 36,36% manifiesta no recibir tales observaciones, lo cual evidencia una oportunidad de mejora en los mecanismos de retroalimentación positiva.

Este resultado sugiere que, si bien la mayoría percibe reconocimiento, todavía existe un porcentaje significativo que podría experimentar baja motivación o insatisfacción, afectando su productividad laboral, esto puede estar relacionada con factores del clima organizacional como la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento laboral, que influyen directamente en la calidad del desempeño.

13. ¿Cuenta con una agenda o cronograma para cumplir sus tareas?

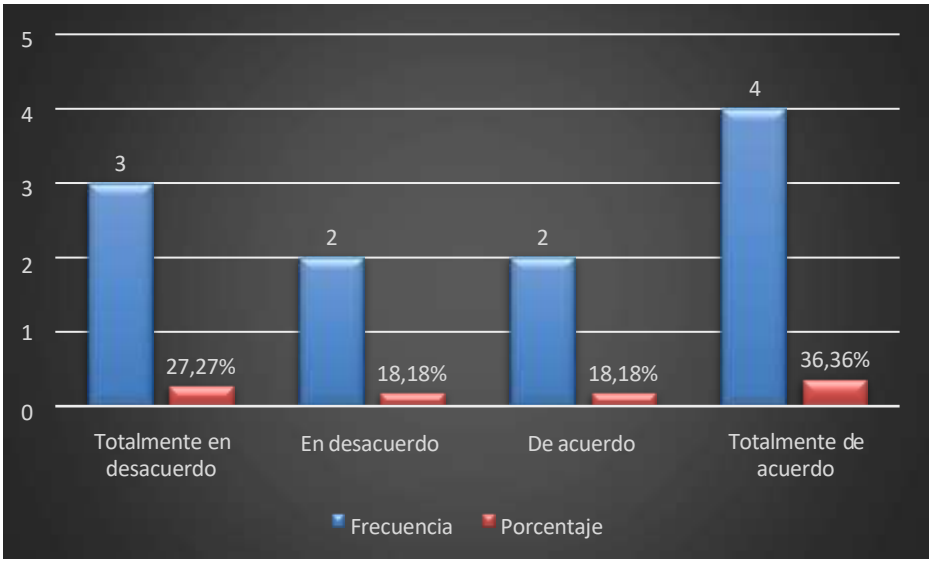
Tabla 14

Uso de agenda o cronograma

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	27,27%
En desacuerdo	2	18,18%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	4	36,36%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 13

Uso de agenda o cronograma



Nombre del indicador: Nivel de planificación de tareas mediante agenda o cronograma

Fórmula:

$$NCTO = \frac{Frecuencia\ de\ respuestas\ positivas}{Total\ de\ respuestas} \times 100$$

$$\frac{(2+4)}{11} \times 100 = \frac{6}{11} \times 100 \approx 54{,}55\%$$

Interpretación. El 54,55% del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas manifiesta utilizar una agenda o cronograma para cumplir sus tareas, lo que representa un nivel medio de planificación personal y laboral, sin embargo, un 45,45% no aplica herramientas de organización del tiempo, lo cual podría generar retrasos, desorden o incumplimiento de actividades laborales.

Este resultado refleja el grado de organización que posee el personal, afectando su nivel de productividad, y puede deducirse que existen aspectos del clima organizacional como la falta de capacitación, comunicación o motivación para planificar el trabajo que limitan el uso sistemático de agendas o cronogramas.

14. ¿Enfrenta interrupciones frecuentes durante su jornada laboral?

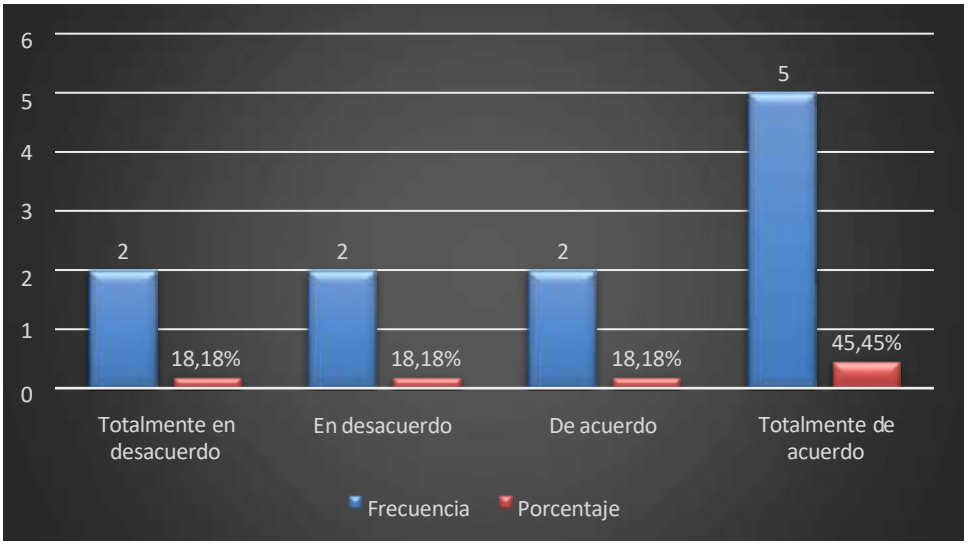
Tabla 15

Interrupciones laborales

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	18,18%
En desacuerdo	2	18,18%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	5	45,45%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 14

Interrupciones laborales



Nombre del indicador: Nivel de interrupciones percibidas durante la jornada laboral

Fórmula:

$$NCTO = \frac{Frecuencia\ de\ respuestas\ positivas}{Total\ de\ respuestas} \times 100$$

$$\frac{(2+5)}{11} \times 100 = \frac{7}{11} \times 100 \approx 63{,}64\%$$

Interpretación: El 63,64% del personal manifiestan que enfrenta interrupciones frecuentes durante su jornada laboral, este resultado indica una alta presencia de distractores o interrupciones, lo que puede afectar negativamente la concentración, eficiencia y productividad de los trabajadores.

Esta situación evidencia un factor limitante para alcanzar niveles óptimos de productividad laboral; además, las interrupciones frecuentes podrían estar relacionadas con elementos del clima organizacional como un inadecuado espacio de trabajo, falta de normas internas claras, exceso de tareas imprevistas o interrupciones entre compañeros o superiores.

15. ¿Se toma en cuenta la opinión de los ciudadanos para mejorar los servicios?

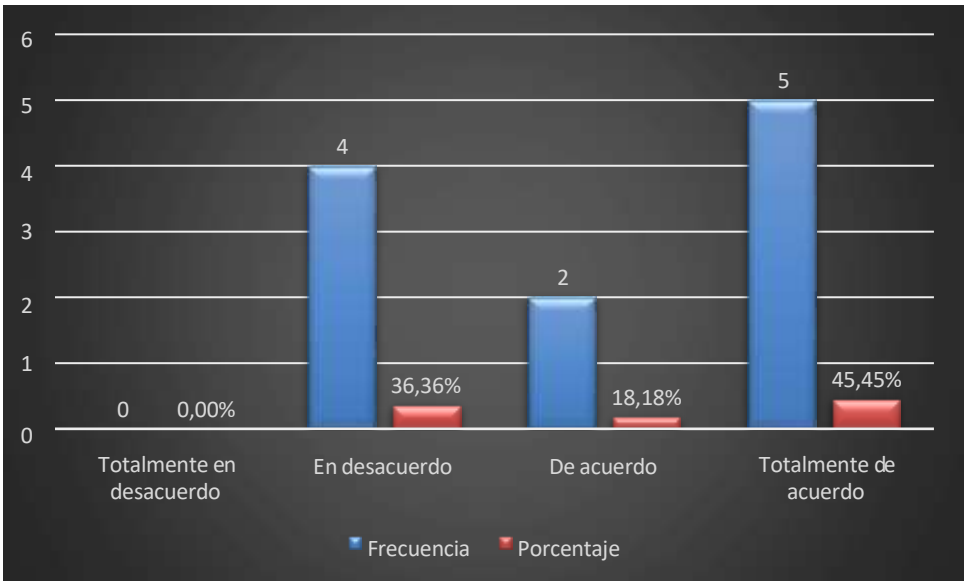
Tabla 16

Opinión de los ciudadanos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	4	36,36%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	5	45,45%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 15

Opinión de los ciudadanos



Nombre del indicador: Nivel de participación ciudadana considerada en la mejora de servicios

Fórmula:

$$NCTO = \frac{Frecuencia\ de\ respuestas\ positivas}{Total\ de\ respuestas} \times 100$$

$$\frac{(2+5)}{11} \times 100 = \frac{7}{11} \times 100 \approx 63{,}64\%$$

Interpretación. El 63,64% del personal considera que sí se toma en cuenta la opinión de los ciudadanos para mejorar los servicios, lo cual refleja una tendencia positiva hacia la retroalimentación externa como parte del proceso de mejora continua; no obstante, un 36,36% manifiesta lo contrario, lo que indica que no todos los procesos de atención y gestión están alineados con una escucha activa del ciudadano.

Este resultado influye en la productividad laboral, ya que cuando se considera la opinión ciudadana, se pueden implementar acciones más efectivas y ajustadas a las necesidades reales, mejorando la calidad del servicio; este aspecto se vincula con el clima

organizacional ya que forman parte los canales de comunicación.

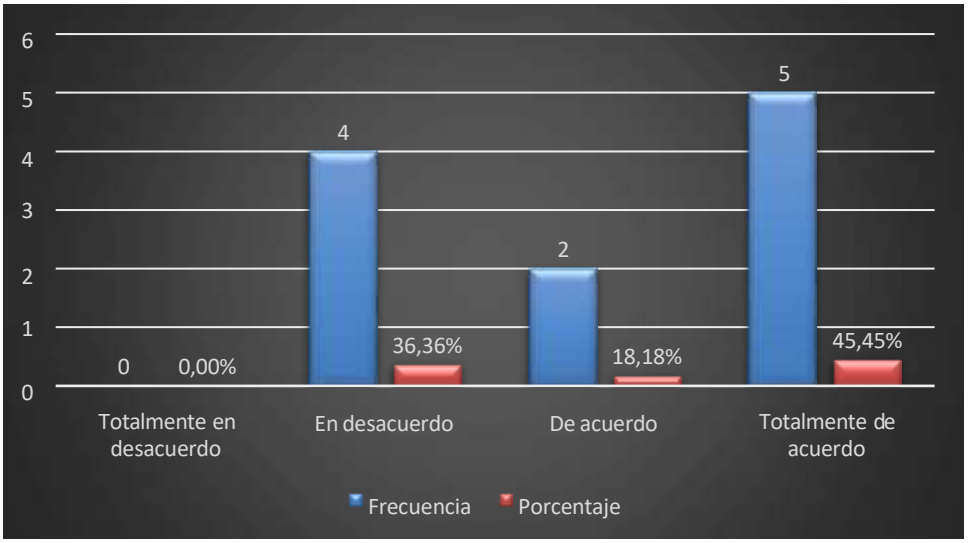
16. ¿Existen retrasos frecuentes en la entrega de documentos o servicios?

Tabla 17

Retraso de documentos o servicios

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	4	36,36%
De acuerdo	2	18,18%
Totalmente de acuerdo	5	45,45%
TOTAL	**11**	**100%**

Figura 16



Retraso de documentos o servicios

Nombre del indicador: Nivel de retrasos en la entrega de documentos o servicios

Fórmula:

$$NCTO = \frac{Frecuencia\ de\ respuestas\ positivas}{Total\ de\ respuestas} \times 100$$

$$\frac{(2+5)}{11} \times 100 = \frac{7}{11} \times 100 \approx 63{,}64\%$$

Interpretación. El 63,64% del personal manifiesta que existen retrasos frecuentes en la entrega de documentos o servicios; este dato es preocupante, ya que representa una barrera significativa para la productividad laboral, afectando la eficiencia institucional y la percepción de calidad del servicio por parte de los ciudadanos; sin embargo, un 36,36% indica que también existe un grupo considerable que no experimenta o no percibe retrasos frecuentes.

Este resultado evidencia que los procesos internos presentan deficiencias que impiden el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas; los retrasos podrían estar influenciados por factores del clima organizacional como falta de planificación, exceso de carga laboral o baja comunicación interna.

4.1.2 Resultados generales de la encuesta

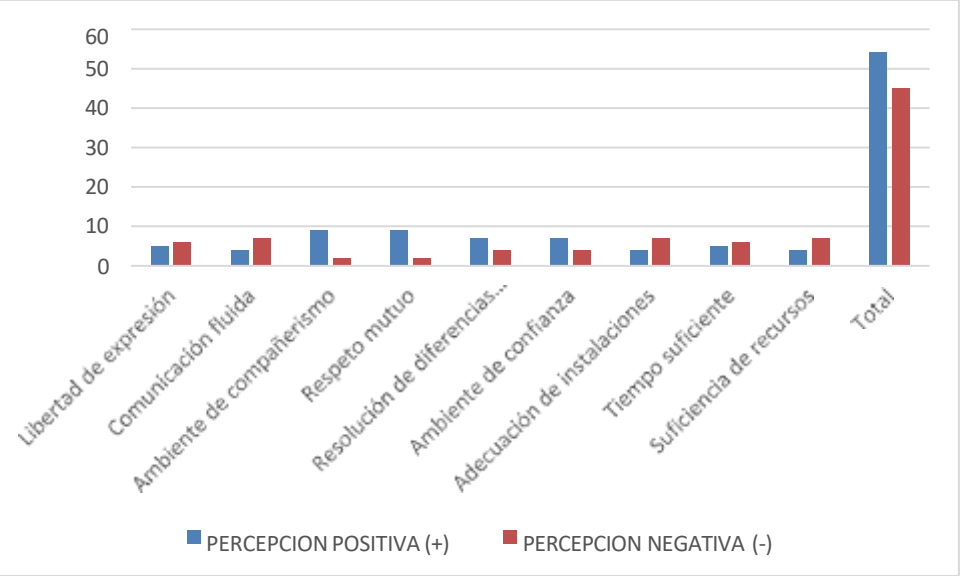
Tabla 18

Clima organizacional

PREGUNTA	PERCEPCIÓN POSITIVA (+)	PERCEPCIÓN NEGATIVA (-)
Libertad de expresión	5	6
Comunicación fluida	4	7
Ambiente de compañerismo	9	2
Respeto mutuo	9	2
Resolución de diferencias de opinión	7	4
Ambiente de confianza	7	4
Adecuación de instalaciones	4	7
Tiempo suficiente	5	6
Suficiencia de recursos	4	7
Total	**54**	**45**

Figura 17

Clima organizacional



La percepción del clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas es ligeramente positiva, ya que las percepciones favorables superan a las desfavorables, pero esta diferencia, aunque mínima, refleja que existen aspectos positivos importantes, como el compañerismo, el respeto mutuo, la confianza y la resolución de diferencias, que contribuyen a un ambiente laboral adecuado.

Sin embargo, no se debe ignorar la presencia de factores negativos, como la falta de comunicación fluida, la falta de recursos, tiempo suficiente y la inadecuada infraestructura, los cuales afectan la experiencia laboral de los empleados y pueden incidir negativamente en su productividad. Por tanto, el clima organizacional muestra una percepción positiva, pero con áreas críticas que requieren atención para lograr un entorno verdaderamente saludable y eficiente.

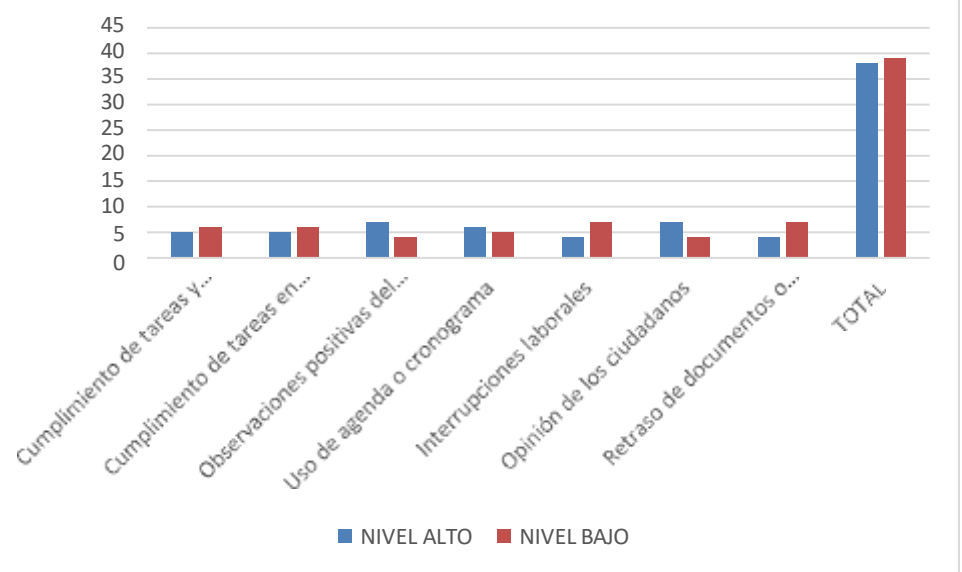
Tabla 19

Productividad laboral

PREGUNTAS	NIVEL ALTO	NIVEL BAJO
Cumplimiento de tareas y objetivos	5	6
Cumplimiento de tareas en el tiempo estimado	5	6
Observaciones positivas del trabajo	7	4
Uso de agenda o cronograma	6	5
Interrupciones laborales	4	7
Opinión de los ciudadanos	7	4
Retraso de documentos o servicios	4	7
TOTAL	**38**	**39**

Figura 18

Productividad laboral



La productividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas muestra un nivel levemente bajo, por la presencia de interrupciones frecuentes, retrasos en la entrega de documentos o servicios y no siempre cumplir con las

tareas y objetivos, evidencian una tendencia a la baja. Sin embargo, al no haber una diferencia marcada entre ambos niveles, la productividad no es críticamente baja, pero sí muestra señales de deterioro leve, lo que requiere atención para evitar un descenso mayor en el rendimiento.

El análisis general de los resultados evidencia que la productividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas está influenciada por el clima organizacional, entre los factores que limitan el desempeño se destaca la deficiente comunicación interna, la percepción negativa sobre las instalaciones y recursos materiales de trabajo y el tiempo.

Pese a estas limitaciones, el entorno laboral también presenta factores positivos que contribuyen a sostener un nivel aceptable de productividad, el ambiente de compañerismo, la colaboración entre colegas y la orientación al servicio ciudadano fortalecen el compromiso del personal y promueven el trabajo en equipo.

4.2 Entrevista

4.2.1 Análisis e interpretación de la entrevista

Tabla 20

Clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas

Preguntas	Palabras Claves	Análisis-Resumen	Interpretación
1. ¿Qué tan accesibles considera usted que es el personal para mantener una comunicación efectiva dentro del	Comunicación efectiva	Señala que no todo el personal es accesible, los vocales presentan resistencia al diálogo y no muestran	Limitada disposición de los vocales al diálogo

Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial?		disposición, mientras que el personal operativo es más accesible y abierto a la comunicación.	
2. ¿Cómo percibe la relación que tiene el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial?	Relación con el personal	La relación es buena con el personal operativo, basada en el respeto y colaboración, pero con los vocales es distante.	Relación desigual con vocales y personal operativo.
3. ¿Con qué frecuencia se presentan conflictos laborales en la institución?	Conflictos laborales	Se presentan conflictos laborales una vez al mes, pero se considera que son pasajeros y se trabaja para mantener buenas relaciones.	Se dan conflictos al mes, pero son pasajeros.
4. ¿Considera que el entorno físico influye en el clima organizacional de la institución?	Entorno físico	El entorno físico influye en el clima laboral, pero se enfrentan limitaciones por falta de recursos, por lo que se adaptan con lo que se tiene.	El entorno físico es limitado, pero el personal se adapta.
5. ¿Qué tan adecuados considera usted los recursos disponibles para el	Recursos disponibles	Los recursos disponibles son mínimos y no cubren las	Los recursos son insuficientes y afectan la capacidad operativa.

trabajo del personal?	necesidades de la parroquia, lo cual limita las acciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial frente a una ciudadanía exigente.

Tabla 21

Productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pablo de Atenas

Preguntas	**Palabras claves**	**Análisis-Resumen**	**Interpretación**
1. ¿El personal cumple con los plazos establecidos para el cumplimiento de sus tareas y proyectos?	Cumplimiento de tareas y proyectos	El personal está comprometido, pero el deterioro de la maquinaria impide cumplir con los proyectos.	Cumplimiento de tareas limitado por el deterioro de la maquinaria.
2.Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales factores que influyen en el nivel de productividad del equipo de trabajo?	Factores que influyen en la Productividad	La armonía entre el personal y los recursos disponibles son determinantes, la falta de cohesión afecta el cumplimiento de las tareas.	Productividad influenciada por armonía del equipo y recursos disponibles.
3. ¿Cómo gestiona	Planificación y	La planificación se	Planificación

la planificación y distribución de actividades dentro de su unidad o área de trabajo?	distribución de actividades	ajusta a las condiciones climáticas, en invierno se prioriza el casco urbano y en verano los sectores rurales.	flexible según el clima, pero limitada continuidad en invierno.
4. ¿Cuáles son las interrupcionesmás frecuentes que enfrenta su equipo durante la jornada laboral?	Interrupción laboral	Las fallas del equipo caminero, por haber cumplido su vida útil, son la principal causa de interrupciones	Interrupciones frecuentes por fallas en el equipo caminero.
5. ¿El personal atiende los tramites solicitados por los ciudadanos en un tiempo adecuado?	Tiempo de respuesta a tramites	Una sola persona realiza varias funciones, lo que genera retrasos en la atención.	Retrasos en los trámites por sobrecarga de funciones en una sola persona.

4.2.2 Análisis general de la entrevista

La entrevista nos permitió cumplir con los 3 objetivos especifico que es, evaluar la percepción que tienen los empleados respecto al clima organizacional actual en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, determinar los niveles actuales de productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas e identificar los principales factores del clima organizacional que influyen significativamente en la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, en donde la entrevista realizada al presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas revela importantes hallazgos, en cuanto a la percepción del clima organizacional actual, se evidencia una comunicación fragmentada donde el personal

operativo se muestra accesible, mientras que los vocales presentan resistencia al diálogo, creando barreras comunicacionales, las relaciones interpersonales son buenas y colaborativas, aunque los conflictos laborales no son frecuentes, su existencia periódica refleja tensiones subyacentes que requieren atención. El entorno físico, reconocido como influyente en el clima organizacional, se ve comprometido por severas limitaciones presupuestarias que obligan al personal a adaptarse a condiciones y la escasez de recursos disponibles es crítica, no cubriendo las necesidades básicas de la parroquia, lo que genera presión adicional sobre el personal que debe responder a exigencias ciudadanas con medios insuficientes.

Respecto a los niveles actuales de productividad laboral, se observa un personal comprometido cuyo rendimiento se ve obstaculizado, principalmente por el deterioro de la maquinaria que impide cumplir con los plazos establecidos para proyectos. La planificación y distribución de actividades se realiza de manera adaptativa según las condiciones climáticas, priorizando el casco urbano en invierno y los sectores rurales en verano, lo que demuestra flexibilidad, pero también limitaciones operativas. Las interrupciones laborales más frecuentes provienen de fallas en el equipo caminero que ha superado su vida útil, afectando la continuidad de las operaciones; y un factor que impacta negativamente la productividad es la sobrecarga funcional, donde una sola persona debe realizar múltiples tareas, generando retrasos significativos en la atención de trámites ciudadanos.

Por ende, los principales factores del clima organizacional que influyen significativamente en la productividad laboral son: la comunicación interna del equipo, la falta de recursos, que limita severamente la capacidad operativa; las condiciones del entorno físico, que no favorecen un desempeño óptimo; y la distribución desigual de la carga laboral, que genera retrasos operativos. En conjunto, estos elementos configuran un escenario donde el clima organizacional impacta en la productividad, manifestándose en retrasos, interrupciones frecuentes y dificultades para cumplir con las expectativas ciudadanas.

4.3 Discusión

Tabla 22

Discusión

Variables	Teorías publicadas	Teorías encontradas en la investigación	Discusión
Variable Independiente: Clima organizacional	Según Armenteros y Esperón (2018), existen numerosas teorías y perspectivas sobre el clima organizacional. De acuerdo con el enfoque subjetivo, propuesto por Halpin y Crofts (1963), el clima organizacional se refiere a la "opinión" que los empleados tienen sobre la empresa, haciendo énfasis en las necesidades y satisfacciones de los trabajadores. Juárez Adauta (2012) afirmó que	En el desarrollo de esta investigación se constató que la percepción del clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas es ligeramente positiva, destacándose el compañerismo, respeto mutuo y confianza; sin embargo, también se evidenciaron aspectos críticos como la falta de comunicación, de tiempo para realizar las actividades, escasez de recursos e	Los resultados reflejan que el clima organizacional influye directamente en la productividad del personal, lo que confirma las teorías analizadas; tal como señalan Halpin y Crofts (1963), la percepción subjetiva del trabajador es clave, y en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas existe una percepción favorable. No obstante, tal como indica Juárez Adauta (2012), las condiciones

	el clima organizacional tiene un impacto significativo en el comportamiento y la eficiencia de los trabajadores; señalaba que las condiciones de trabajo tenían un impacto directo en las percepciones de los empleados sobre su nivel de satisfacción. Brito Carrillo et al. (2020) sostienen que el liderazgo, la motivación, la toma de decisiones y el control son factores esenciales para un clima organizacional adecuado.	infraestructura inadecuada, lo que limita la productividad del personal; estos hallazgos se sustentan en los datos obtenidos mediante encuestas y entrevistas.	de trabajo influyen en la satisfacción, y en la institución la infraestructura, los recursos limitados, mala comunicación y falta de tiempo para cumplir con las actividades afectan esta relación. Además, según Brito Carrillo et al. (2020), el estilo de liderazgo influye en el clima, y en este caso se observa una necesidad de fortalecer la comunicación interna entre el presidente y el personal de la institución, para optimizar el clima organizacional.

Variable Dependiente: Productividad laboral	Según Franco López et al. (2021), la investigación señala factores clave en la evaluación de la productividad en organizaciones, identificando diez elementos determinantes: aspectos sociales, remuneración salarial, formación del personal, articulación de políticas y apoyo gubernamental, infraestructura física, condiciones laborales, motivación, innovación, investigación y avance tecnológico. Matos et al. (2020): Afirmo que la gestión del talento humano influye directamente en la productividad. La planificación adecuada, el respeto a normativas internas y la capacidad del personal son fundamentales para mejorar el rendimiento.	En el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas se evidenció un nivel ligeramente bajo de productividad, afectado por interrupciones frecuentes, sobrecarga funcional, ineficiencia de recursos, infraestructura inadecuada y deficiente comunicación; sin embargo, también se identificaron factores positivos como el compañerismo y el compromiso del personal, que ayudan a sostener la productividad en un nivel aceptable.	Las teorías analizadas coinciden con los hallazgos de esta investigación**,** Franco López et al. (2021), y los resultados de esta investigación coinciden en señalar que la infraestructura física y las condiciones laborales son determinantes en la productividad; en la institución, la escasez de recursos, la infraestructura deficiente, falta de tiempo y la mala comunicación limitan el desempeño del personal. Asimismo, Matos et al. (2020) coinciden con el hallazgo de que una gestión inadecuada del talento humano, reflejada en la sobrecarga de funciones y falta de planificación, afecta negativamente la productividad.

CONCLUSIONES

- El clima organizacional sí influye en la productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas; se evidencian factores que afectan negativamente la productividad, estos elementos, aunque no predominan en la percepción general del clima, tienen un efecto considerable en los procesos operativos; por lo tanto, se concluye que incluso en un entorno con un clima organizacional que tiende a lo positivo, la presencia de áreas problemáticas específicas puede comprometer significativamente la productividad.
- La percepción del clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas es ligeramente positiva; se valoran las buenas relaciones entre el personal, basadas en el respeto, compañerismo y confianza; sin embargo, existen debilidades en la comunicación, lo que genera tensiones internas, la falta de recursos y de tiempo, así como una mala adecuación en las instalaciones, en conjunto, estos aspectos reflejan un clima organizacional que, si bien muestra fortalezas, requiere de acciones específicas para mejorar sus condiciones y lograr un entorno verdaderamente saludable.
- El nivel de productividad laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas es levemente bajo, si bien se evidencia una marcada orientación al servicio ciudadano, existen dificultades operativas que afectan el rendimiento general, entre ellas, las interrupciones frecuentes y los retrasos en el cumplimiento de tareas disminuyen el potencial productivo del equipo.
- Los factores del clima organizacional que influyen en la productividad laboral son la deficiente comunicación interna que limita la coordinación de tareas, la escasez

de recursos materiales y económicos, que obstaculiza el cumplimiento de actividades planificadas; las inadecuadas instalaciones, que no favorecen un entorno laboral funcional; y no contar con tiempo suficiente para realizar las actividades genera retrasos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda fortalecer los canales de comunicación interna y mejorar la gestión de recursos y tiempos disponibles para el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas; estas acciones contribuirán a optimizar el desempeño laboral, superando las limitaciones actuales y potenciando un clima organizacional favorable que impacte positivamente en la productividad.
- Para llevar al máximo el clima organizacional en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, se recomienda continuar promoviendo las buenas relaciones basadas en el respeto, el compañerismo y la confianza, fortaleciendo estos aspectos positivos.
- Gestionar recursos y buscar alianzas institucionales que permitan mejorar la infraestructura y dotación del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial para invertir en herramientas, maquinaria y espacios adecuados de trabajo; no solo elevará la eficiencia operativa, sino también la motivación y satisfacción del personal.
- Involucrar al personal en la mejora del clima organizacional, crear espacios participativos como grupos focales o mesas de trabajo para que los empleados puedan aportar soluciones desde su experiencia directa, fomentando el clima organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

Ekvall, G. (2003). *El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones:* (ed.). Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/21222

Ferreyra, A. (2014). *Metodología de la investigación I:* (ed.). Editorial Brujas. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/77034

Ortiz Ocaña, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas:* (ed.). Ediciones de la U. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/70250

Sáiz Manzanares, M. C. Escolar Llamazares, M. D. C. & Rodríguez Medina, J. (2019). *Investigación cualitativa: aplicación de métodos mixtos y de técnicas de minería de datos:* (ed.). Editorial Universidad de Burgos. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/122611

Sánchez Fernández, E. L. & Grados Espinosa, J. Á. (2017). *La entrevista en las organizaciones:* (3 ed.). Editorial El Manual Moderno. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/39763

Alles, M. (2018). *Gestión por competencias en los ambientes laborales* (McGrawHill, Ed.).

Alles, M. (2019). *Formación. Capacitación. Desarrollo* (Ediciones Granica S.A, Ed.).

Araque, & Rivera. (2020). Factores determinantes de la productividad laboral en PYMES ecuatorianas. *Revista CEPAL, 132,* 145-168.

Arias. (2024). *¿Qué es el método sintético? Características y ejemplos*. Economipedia.

Armenteros, A., & Esperón, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, *34*(1), 197-209.

Baltodano García, G., & Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, *6*(11), 15-30.

Bravo Quijije, A. (2024). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL GAD MONTECRISTI* [Pregrado, Universidad

Laica Eloy Alfaro de Manabí]. https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/5711/1/ULEAM-ADM-0180.pdf

Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R., & Cardona Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica, 31*(1), 141-148.

Bustamante, Granados, & Peña. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en el sector bancario ecuatoriano. *Revista Espacios*.

Cajal, A. (2024). *Resolución de conflictos*. Lifeder. https://www.lifeder.com/tecnicas-resolucion-conflictos/

Camarillo, B. (2022). *75% de los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo, revela estudio*. LA REPÚBLICA. https://www.larepublica.net/noticia/75-de-los-empleados-a-nivel-mundial-sienten-un-bajo-estado-de-bienestar-en-su-trabajo

Carrasco, J., López Asqui, A. I., & Barreno Gadvay, A. D. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(2). https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836

Castro, J. (2024). *La claridad en la comunicación: definición e importancia práctica*.

Chiavenato, I. (1983). *Administración de recursos humanos* (Trillas, Ed.).

Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. (2024). Conectando el reto de la productividad con las políticas de desarrollo productivo en América Latina y el Caribe. En NU. CEPAL (Ed.), *Seminario: Conectando el reto de la productividad con las políticas de desarrollo productivo en América Latina y el Caribe* (pp. 1-3). https://www.cepal.org/es/eventos/conectando-reto-la-productividad-politicas-desarrollo-productivo-america-latina-caribe

Coral, D. (2016). *HACER UNA REVISIÓN*.

Ekvall, G. (2003). *El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones:* (ed.). Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/21222

Espinoza Vidaurre, S. M., Fernández Maurial, A., & Ticona Flores, C. R. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Iberoamerican Business Journal*, *4*(2), 155-174. https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11049

Fernández, J., & Prieto, S. (2023). *¿Qué es la revisión bibliográfica?* Revista Médica. https://revistamedica.com/que-es-revision-bibliografica/

Ferreyra, A. (2014). *Metodología de la investigación I:* (ed.). Editorial Brujas. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/77034

Franco López, J. A., Uribe Gómez, J. A., & Agudelo Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA, 7*(15), e1800. https://doi.org/10.22430/24223182.1800

Fuentes, G. (2023). *Qué es el ambiente físico*. MUNDO SUSTENTABLE. https://mundosustentable.com.mx/que-es-el-ambiente-fisico/

Guncay Torres, E. (2021). *DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN DE LA CLÍNICA PAUCARBAMBA S.A.* [Pregrado]. Universidad e Azuay.

Herrera Suárez, C. (2024). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE SERVICIOS MULTIMARCA CITROËN* [Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/be8eb429-131f-4eae-859d-d70a231b2d5a/content.

Juárez Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, *50*(3), 307-314.

Martínez, E. (2024). *Qué es una Entrevista*. significados. https://www.significados.com/entrevista/

Martínez Oropesa, C., De Jesús Arias Castro, G., & Montero Martínez, R. (2021). Ergonomía: productividad, calidad y seguridad. *Colombia: Tapa Blanda*.

Matos, J., Reveló, R., & Mata, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco-2015. *Balance´s*, *8*(11), 48-55.

Miñan, M. (2024). *Definición*.

Münch, L., & García Martínez, J. (2022). *Fundamentos de administración, los principios, las técnicas y los fundamentos básicos de la administración* (Person editorial, Ed.).

Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2022). https://www.ilo.org/es

Ortiz Ocaña, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas:* (ed.). Ediciones de la U. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/70250

Peiró, R. (2020). *Retroalimentación*. economipedia. https://economipedia.com/definiciones/retroalimentacion.html

Pérez, C. (2017). *Muestreo Estadístico: Conceptos y problemas resueltos*.

Pilligua Lucas, C., & Arteaga Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, *XVI* (28), 1-25.

Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*.

Reyes, J., Núñez, M., López, R., Núñez, V., & Núñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación, 42*(95), 241-252.

Rodríguez, M. (2017). *Las Encuestas - Qué son, Características, Cómo Hacerlas*. Tu gimnasia cerebral. https://tugimnasiacerebral.com/herramientas-de- estudio/que-es-una-encuesta-caracteristicas-y-como-hacerlas

Sáiz Manzanares, M. C. Escolar Llamazares, M. D. C. & Rodríguez Medina, J. (2019). *Investigación cualitativa: aplicación de métodos mixtos y de técnicas de minería de datos:* (ed.). Editorial Universidad de Burgos. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/122611

Sánchez Fernández, E. L. & Grados Espinosa, J. Á. (2017). *La entrevista en las organizaciones:* (3 ed.). Editorial El Manual Moderno. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/39763

Sanchez Ramos, A., Rojas Infante, M., Alvarez Galindo, Y., & Espitia Amezquita, F. (2022). Afectación del clima organizacional y la disminución de la productividad en el área de mantenimiento de la empresa Colombia Vive. *UNIAGUSTINIANA.*

Torrecilla, O. (2005). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. *Mza., documento de cátedra*.

Torres, C. (2023). *Trabajo en equipo: qué es, importancia, características y ventaja.*

ANEXOS

Tabla 23

Cronograma (Gantt)

Actividades	Enero 2025	Febrero 2025				Marzo 2025				Abril 2025				Mayo 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inscripción del estudiante																	
Análisis y revisión del anteproyecto de integración curricular.																	
Corrección del anteproyecto por parte de los estudiantes.																	
Inscripción del estudiante, aprobación del anteproyecto																	

y designación de director y pares académicos																	
Entrega de anteproyecto a los pares académicos para la revisión																	
Revisión del anteproyecto por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones																	
Acoger las recomendaciones de los pares y presentar certificado de cumplimiento																	
Desarrollo del trabajo de integración curricular (proyecto)																	
Revisión del																	

proyecto final por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones																
Acoger las observaciones de los pares académicos																
Emisión del certificado de validación para la defensa con la firma del director y pares académicos																
Recepción del proyecto con la respectiva certificación para la defensa																
Emisión de la calificación del trabajo escrito																

Tabla 24

Presupuesto Ejecutado

HERRAMIENTA	COSTO
MOVILIZACIÓN	20$
MATERIAL DE OFICINA	20$
IMPRESIONES	25$
ALIMENTACIÓN	20$
DIAGNOSTICO	20$
TOTAL	125$

- **Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)**

Anexo 1

Cuestionario aplicado al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR EXTENSIÓN SAN MIGUEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Objetivo: Recabar información sobre el clima organizacional y productividad laboral en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de San Pablo de Atenas, provincia Bolívar, año 2025.
Instrucciones: Lea cada una de las preguntas y de la manera más honesta y sincera, seleccione la opción que usted considere más adecuada, su participación es confidencial y de gran valor para la investigación. Agradecemos su valioso tiempo y Gestión

mary98haro@gmail.com Cambiar de cuenta

No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Género *

- ◯ Hombre
- ◯ Mujer

Variable Independiente : Clima organizacional

El clima organizacional es el ambiente psicológico y emocional que se percibe en un entorno de trabajo, refleja la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación y el nivel de satisfacción de los colaboradores.

1. ¿Se siente con la libertad de expresar sus ideas y preocupaciones con su jefe inmediato y con sus compañeros sin temor a represalias? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

2. ¿La comunicación entre el jefe y el personal es fluida y continua? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

3. ¿Existe un ambiente de compañerismo y apoyo entre sus colegas? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

4.¿Se promueve el respeto mutuo entre colaboradores? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

5.¿Se resuelven con respeto las diferencias de opinión entre colaboradores? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

6.¿Hay un ambiente de confianza entre los miembros del equipo? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

7.¿Son adecuadas las instalaciones del GAD para que usted realice su trabajo? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

8.¿Dispone usted de tiempo suficiente para realizar sus actividades laborales? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

9.¿Son suficientes los recursos para que usted cumpla con sus responsabilidades laborales? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

Variable dependiente: Productividad laboral

La productividad laboral es la medida de la eficiencia con la que una persona o grupo realiza su trabajo en un periodo determinado, se refiere a la cantidad de bienes o servicios que un trabajador produce en función del tiempo, los recursos utilizados y la calidad del resultado

10. ¿Cumple con sus tareas y objetivos establecidos en su plan de trabajo? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

11.¿Concluye sus tareas dentro del tiempo estimado? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

12.¿Recibe observaciones positivas sobre la calidad de su trabajo? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo

13.¿Cuenta con una agenda o cronograma para cumplir sus tareas? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

14.¿Enfrenta interrupciones frecuentes durante su jornada laboral? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

15. ¿Se toma en cuenta la opinión de los ciudadanos para mejorar los servicios? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

16. ¿Existen retrasos frecuentes en la entrega de documentos o servicios? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

Enviar

Borrar formulari

Anexo 2

Guía de entrevista

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN PABLO DE ATENAS, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025**.**

Dirigido: Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas.

Preguntas de entrevista

Clima organizacional

1. ¿Qué tan accesibles considera usted que es el personal para mantener una comunicación efectiva dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial?
2. ¿Cómo percibe la relación que tiene el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial?
3. ¿Con qué frecuencia se presentan conflictos laborales en la institución?
4. ¿Considera que el entorno físico influye en el clima organizacional de la institución?

5. ¿Qué tan adecuados considera usted los recursos disponibles para el trabajo del personal?

Productividad laboral

1. ¿El personal cumple con los plazos establecidos para el cumplimiento de sus tareas y proyectos?
2. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales factores que influyen en el nivel de productividad del equipo de trabajo?
3. ¿Cómo gestiona la planificación y distribución de actividades dentro de su unidad o área de trabajo?
4. ¿Cuáles son las interrupciones más frecuentes que enfrenta su equipo durante la jornada laboral?
5. ¿El personal atiende los tramites solicitados por los ciudadanos en un tiempo adecuado?

Anexo 3

Fotos de la encuesta y entrevista aplicados al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas







Anexo 4

Oficio de aceptación de ingreso a la institución del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN PABLO DE ATENAS

Ofic. Nº 0087-GADPRSPA-2025

San Pablo de Atenas, 22 de Abril del 2025.

Srtas.
Evelyn Guamán
María Haro
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Presente.-

De mi consideración:

Reciba usted un cordial y afectuoso saludo unido al mejor deseo de éxitos en las funciones que muy acertadamente lo viene desempeñando.

En contestación a su oficio s/n de fecha de 10 de Abril del 2025, en la que solicita ***la autorización para realizar el trabajo de titulación dentro de la Institución***, al respecto debo manifestarle que estamos de acuerdo y autorizo para que se realice mencionado trabajo en nuestra Entidad.

Particular que comunico para fines pertinentes.

Atentamente,

Prof. Logan Chiluiza
PRESIDENTE GADPRSPA
Cel. 0994827998

Anexo 5

Certificado de anti plagio

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. RAFAEL ALEJANDRO SÁNCHEZ MACÍAS, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Clima organizacional y productividad laboral en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, provincia Bolívar, año 2025"** presentado por las señoritas **Guaman Guaman Evelyn Paola y Haro Beltrán María Belén**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 3%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 16 de mayo del 2025

Atentamente,

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías
Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 032989813 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 6

Informe de turnitin

Guaman Evelyn - Haro María

Clima organizacional y productividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San

Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:459741508

Fecha de entrega
16 may 2025, 9:21 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
16 may 2025, 9:28 a.m. GMT-5

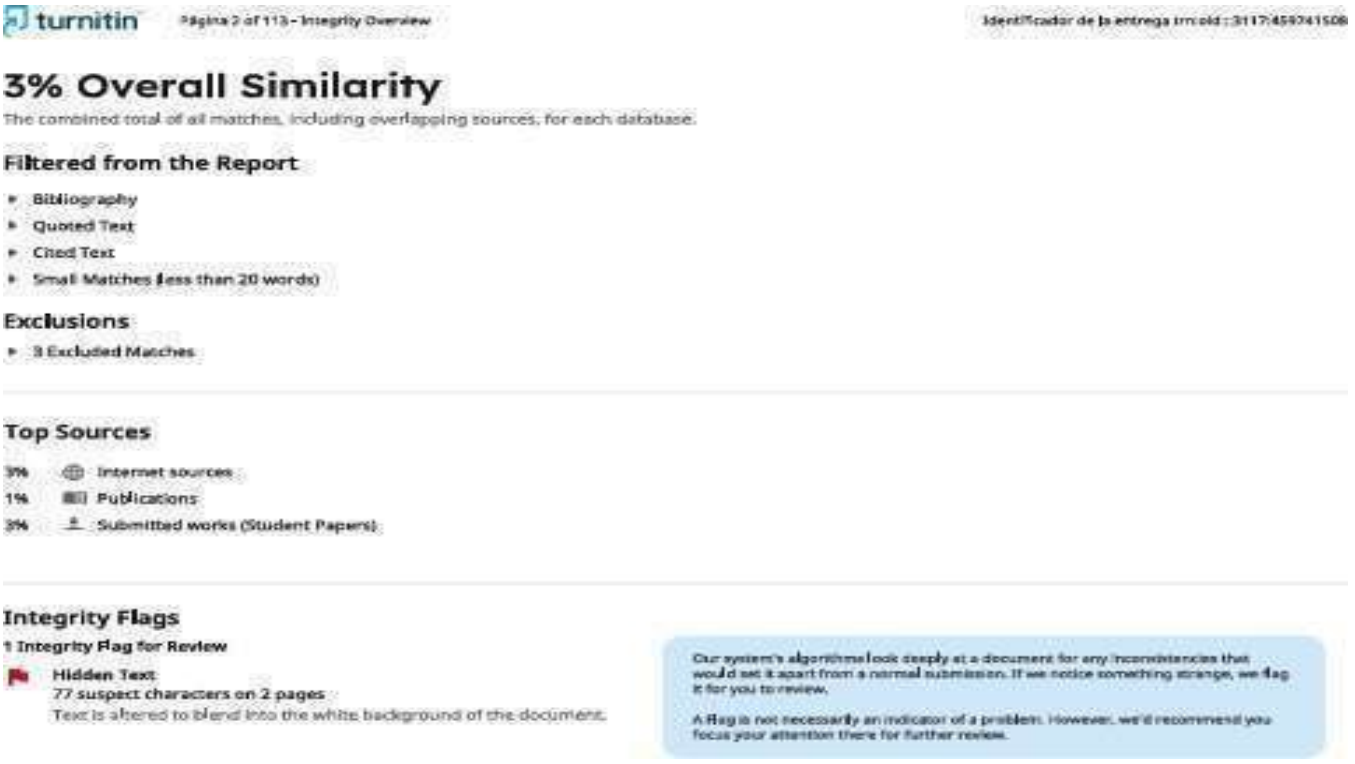
Nombre de archivo
TESIS final EVELYN Y MARIA Viernes (1).pdf

Tamaño de archivo
783.3 KB

109 Páginas

20.061 Palabras

123.099 Caracteres



turnitin Página 2 of 113 - Integrity Overview Identificador de la entrega (trn:oid:::3117:459741508)

3% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Exclusions

- 3 Excluded Matches

Top Sources

3% Internet sources
1% Publications
3% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

Hidden Text
77 suspect characters on 2 pages
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.