

ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR AGRÍCOLA. CASO DE ESTUDIO: PRODUCTORA DE BRÓCOLI “PONCE PONCE & MERLO CÍA.”, PROVINCIA DE COTOPAXI, ECUADOR.

ANALYSIS OF THE RELATION BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PRODUCTIVITY IN THE AGRICULTURAL SECTOR. CASE STUDY: PRODUCER OF BROCCOLI “PONCE PONCE & MERLO CÍA.”, PROVINCE OF COTOPAXI, ECUADOR.

Guerra, Lenin

lenin.guera5163@utc.edu.ec

Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga-Ecuador

Laica, Karina

karina.laica9672@utc.edu.ec

Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga-Ecuador

Núñez, Jessica

jessica.nunez1228@gmail.com

Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga-Ecuador

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad en la productora de brócoli “Ponce Ponce & Merlo Cía.” en la provincia

Recibido: 26 de febrero de 2020 revisión aceptada: 12 de mayo de 2020

Correspondiente al autor: lenin.guera5163@utc.edu.ec

de Cotopaxi, Ecuador. Diversos estudios han establecido que existe un vínculo entre el clima organizacional y la productividad, sin embargo, no está claro en qué medida ocurre esa afectación. Para obtener la información se diseñó un cuestionario cerrado de respuestas dicotómicas y se aplicó a ochenta y un trabajadores de la empresa. Este instrumento midió la variable independiente clima organizacional en tres dimensiones: liderazgo, motivación y comunicación; y la variable dependiente productividad en dos dimensiones: eficiencia y eficacia. Los resultados obtenidos mediante regresión lineal confirmaron una correlación positiva entre las variables, es decir, en la medida en que se tienen altas puntuaciones en el clima organizacional, mejoran las puntuaciones en la productividad. Sin embargo, se encontró que, por cada aumento marginal de la productividad, se requiere duplicar o triplicar el esfuerzo de mejora del clima organizacional. Se concluyen tres cosas: una, un pequeño cambio en la productividad requeriría grandes esfuerzos de motivación, liderazgo y comunicación (considerados como dimensiones del clima organizacional); dos, posiblemente las mejoras en la productividad no compensen económicamente el costo invertido en mejorar el clima organizacional; y tres, que el liderazgo es más relevante que la motivación y que la comunicación para elevar la productividad.

**Palabras clave:** Clima organizacional, productividad, sector agrícola

## **ABSTRACT**

The goal of this research was to determine the relationship between organizational climate and productivity in the Broccoli Producer “Ponce Ponce & Merlo Garcia”, located in Cotopaxi Province, Ecuador. Several studies have demonstrated the existence of a link between work environment and productivity. However, there is not a clear idea about how this relationship occurs. We designed a closed questionnaire with dichotomic answers applicated to the producer’s workers in order to get information. The questionnaire measured the independent variable, which was organizational climate in three features: leadership, motivation and communication; the dependent variable which was productivity was measured in two features: efficiency and effectiveness. The results obtained by means of linear regression confirmed a positive correlation among the variables, which is to say that if there are high punctuations in the organizational climate variable, the punctuations in productivity are higher. It should be noticed that it is necessary to double or to treble the effort in the improvement of organizational climate to get a marginal increase in productivity. Then, we have concluded: first a little change in productivity should demand a great effort in motivation, leadership and communication; second, the improvement in productivity probably should not compensate the economic investment made to improve organizational climate, and third leadership is more important and relevant for improving productivity than motivation and communication.

**Key words:** organizational climate, productivity, agricultural sector.

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional<sup>1</sup> juega un papel significativo en la productividad laboral. Un estudio desarrollado por Tahir (2005, p. 331) señala que el ambiente del lugar de trabajo contribuye al 24% en la satisfacción laboral; aumenta el nivel de productividad de un individuo en un 5% y el rendimiento del equipo se puede aumentar al 11% mediante el desarrollo de un buen ambiente de trabajo. El estudio también destaca que factores como la compensación, recompensas, seguridad y entorno laboral incrementan el nivel de responsabilidad, compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización. En sí, estos aspectos otorgan un aumento de la productividad.

La influencia del clima laboral es ratificada por Ebenezer y Shimawua (2007) cuando mencionan la importancia de proveer un clima idóneo para mantener la lealtad y la moral de los trabajadores. Ellos consideran que las malas condiciones de trabajo plantean un peligro para la salud de los empleados y que, además, esto impide que los mismos laboren con entusiasmo y alegría, haciendo que el trabajo se vea obstaculizado y perturbado.

Por su parte, según señala Palacios (2019), en Latinoamérica

La tradicional concepción de las personas como recursos, instrumentos o engranajes de la maquinaria productiva de una empresa que pueden ser sustituidas en cualquier momento, está siendo reemplazada

---

<sup>1</sup>En este artículo se utilizarán indistintamente los términos “clima organizacional” y “clima laboral”. Serán tratados como sinónimos (N. de los A.).

por la concepción de la persona como talento insustituible de una organización, por cuanto es quién garantiza el éxito institucional. Por ello las organizaciones han comenzado a trabajar en procesos de gestión y administración del talento humano como una de sus tareas más inmediatas (p. 71). nacional e internacional con el propósito de normalizar los comportamientos profesionales. Entre estos encontramos la credibilidad, el profesionalismo, la calidad de servicios y la confianza.”

La cita anterior menciona que las personas son recursos que no van ser reemplazadas con facilidad puesto que las mismas generan el éxito empresarial, mientras que la maquinaria y los instrumentos se pueden reemplazar en cualquier momento. Esto implica que los directivos se preocupen mucho más en la actualidad en buscar estrategias para garantizar el bienestar del trabajador.

En el trabajo muchas empresas pueden presentar problemas de ausencia de seguridad, salud y comodidad. Los individuos que trabajan en malas condiciones pueden causar un bajo rendimiento y enfrentar enfermedades de salud ocupacional, lo que a su vez que ocasiona un alto ausentismo y rotación de personal. En este sentido, Barroso y Arias (2014) indican que en Yucatán, los altos índices de rotación y ausentismo afectan la productividad, tales índices fluctúan entre el 5 y el 7% mensual, haciendo difícil el cumplimiento de metas de productividad, calidad, costos y entrega a tiempo de los productos. El estudio también señala que no se sabe si este tipo de instancias está vinculado con la percepción de los empleados relacionados al clima laboral, es decir, sobre su visión acerca del ambiente de trabajo, lo

cual podría incidir y afectar negativamente su productividad.

Ciertamente, el ausentismo laboral y la rotación de personal son males endémicos de las organizaciones en Latinoamérica. Por ejemplo, en Colombia los reportes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística señalan que:

7,4 millones de personas quieren cambiar de trabajo; esta cifra que se mide a través del subempleo subjetivo, presentó un incremento 16,8% al pasar de 6,3 millones de inconformes en julio de 2009 a 7,4 millones de personas este año (...) La gente tiene mayores expectativas de tener un empleo mejor, pero todavía no tiene previsto cambiar de trabajo (Cfr. Gómez, Salazar y Zuleta, 2013, p. 4).

Con frecuencia los empleados de una organización permanecen en esta por obligación, su productividad llega a decrecer como consecuencia de un mal manejo en clima organizacional. Un clima laboral caótico es una amenaza creciente en el trabajo.

Por otra parte, indica Palacios (2019) que en Ecuador:

Las organizaciones exigen que la responsabilidad empresarial se reparta en muchas personas y por tal motivo es primordial que la gestión del talento humano en las empresas cree un estilo de liderazgo en los empleados lo cual lleva a una cultura empresarial, donde la comunicación y la productividad son ejes fundamentales del desempeño laboral (p. 72).

En Ecuador, algunos estudios han hallado que los trabajadores exhiben conductas

de insatisfacción respecto de ciertas particularidades de la organización, destacándose el clima laboral, y las relaciones entre el personal y la administración. Sus efectos inmediatos negativos son el desinterés y desmotivación. Bajo esta premisa, el estudio abordado por Barzola-Zambrano, Barzola-Véliz y Florez-Barzóla (2017) señala que de los 100 funcionarios públicos sometidos a una encuesta “el 63% manifestó se sienten satisfechos con la trayectoria laboral de su organización; mientras que un 37% que respondieron estar en desacuerdo o indiferente respecto al asunto” (p. 924).

Con base en los antecedentes anteriores, esta investigación se planteó como problema principal establecer cómo influye el clima laboral en los diversos factores de productividad, en particular la eficiencia y eficacia, en empresas del sector agrícola. De esta manera, el objetivo principal fue determinar la relación existente entre clima laboral y la productividad en la productora de brócoli “Ponce Ponce & Merlo Cía.” en la provincia de Cotopaxi, Ecuador.

## **Clima laboral**

A efectos de esta investigación, se utiliza el concepto de clima laboral, llamado también clima organizacional como sinónimo, dado por Sandoval (2004), quien lo define como “el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p. 84).

Dentro del clima organizacional se consideraron para este estudio tres dimensiones, a saber:

- Liderazgo: son una o más personas que seleccionan, entrenan e influyen a

uno o más seguidores, quienes poseen diversas capacidades o habilidades, para que se enfoquen en el logro de la misión y objetivos de la organización de manera voluntaria, entusiasta y coordinada (Winston & Patterson, 2006, p. 7).

- **Motivación:** son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo (Robbins, 2014, p. 506).
- **Comunicación:** Es el proceso de transmitir información, logrando la comprensión mutua de una persona a otra (Adu-Oppong, 2014, p. 208).

A su vez, los indicadores usados dentro de esas dimensiones fueron, para liderazgo, trabajo en equipo, entusiasmo y logro de objetivos; para motivación, motivación extrínseca e intrínseca; y para comunicación, emisor y receptor. Se definen estos indicadores de la siguiente manera:

- **Trabajo en equipo:** Un equipo puede ser definido como un grupo de individuos que trabajan colectivamente para lograr los mismos objetivos o fines, con criterios de calidad. Entonces, el trabajo en equipo otorga a los miembros de ese equipo un alto nivel de seguridad emocional, autoconfianza, y la capacidad de planear y decidir entre ellos positivamente (Sanyal & Hisam 2018, p. 15).
- **Entusiasmo:** es un estado afectivo-cognitivo positivo y persistente asociado al trabajo, es decir, que está presente constantemente y que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Nava-Gómez,

Brito-Ortiz, Contreras y Patlán-Pérez, 2019, p. 1982).

- **Logro de objetivos:** Se puede definir como el resultado de alinear los objetivos personales con los objetivos organizacionales, desglosables en actividades y entregables finales y/o intermedios, en la búsqueda del desarrollo competitivo de la organización (Tamayo, Río y García, 2014, p. 70).
- **Motivación Intrínseca:** “Es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno” (Soriano, 2001, p. 169).
- **Motivación extrínseca:** “Por su lugar de proveniencia externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende que se cumpla una serie de condiciones ambientales o haya dispuesto o capacitado para generar dicha motivación” (Soriano, 2001, p.169).
- **Emisor:** Es el que expresa el contenido e intención de un mensaje hacia un receptor, de manera que éste pueda comprenderlo (Bucata & Rizescu, 2017, p. 53).
- **Receptor:** Es quien recibe un mensaje del emisor, de forma comprensible para sí (Bucata & Rizescu, 2017, p. 53).

## **Productividad**

Respecto de la productividad, se define como una medida general de la empresa de

su capacidad de producir un bien o servicio para el mercado. Más específicamente, la productividad es la medida de cómo se manejan los recursos para lograr objetivos oportunos, en términos de cantidad y calidad: una relación insumo-producto (Syverson, 2011, p. 329). Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha considerado las dimensiones eficiencia y eficacia:

- **Eficiencia:** es la relación entre la producción de un bien o servicio y los inputs que fueron usados para alcanzar ese nivel de producción (Ganga, Cassinelli, Piñones, Quiroz, 2014, p. 129).
- **Eficacia:** la consecución de determinados objetivos de la organización, partiendo de un individuo que participa en una situación de aprendizaje cooperativo (Ordoñez, 2015, p. 103).

Los indicadores considerados en la investigación fueron los siguientes:

- **Optimización de Recursos:** No es el mero ahorro de insumos o unidades monetarias. Se trata fundamentalmente de usar un uso racional y efectivo (con arreglo a fines) de los recursos de la organización: humanos, financieros, tecnológicos, etc.
- **Resultados obtenidos:** A menudo se confunde este concepto con el de producto. Pero mientras el producto es una unidad física de salida, en forma de un bien o servicio, el resultado se asocia a la eficacia.
- **Desempeño de la actividad:** Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2000, p. 359).
- **Cumplimiento de objetivos:** Logro de los compromisos futuros de la

organización del cual se requiere el esfuerzo de los trabajadores.

## **Relación entre el clima laboral y la productividad**

Es evidente que en varias organizaciones los trabajadores enfrentan dificultades y diversos problemas relacionados con las condiciones laborales, en donde los factores ambientales y físicos inciden con su productividad. Las diversas investigaciones parecen evidenciar que en las empresas debe prevalecer un clima organizacional que permita a los empleados sentirse satisfechos por su labor en la empresa; así, éstos lograrán los objetivos que la empresa busca, logrando un compromiso más fuerte hacia la organización.

En este sentido, Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) señalan que:

Una organización con una baja calidad de vida o un clima organizacional deficiente puede dañar la salud mental y física de su colectivo laboral. Los factores de riesgo ambientales que pueden atentar contra la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo. Estos se manifiestan en cambios del estado de ánimo y del afecto, en el tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo los cuales van acompañados a menudo de cambios de comportamiento (p. 71).

Establecer un vínculo entre el clima laboral y la productividad proporciona un impulso más convincente a los empleadores para garantizar que se mantengan las condiciones de trabajo adecuadas.

Esto es reafirmado por Massoudi y Aldin (2017, p. 35), al sostener que la calidad del entorno en el lugar de trabajo puede simplemente determinar el nivel de

motivación del empleado, el rendimiento posterior y la productividad. El personal que se muestra satisfecho con el clima laboral que existe en la organización puede trabajar de mejor manera; por ello, si el empleado percibe un óptimo entorno laboral, su productividad será mayor.

Esta relación entre clima laboral y productividad es reafirmada por Tahir (2015), quien considera que:

El equilibrio entre la vida laboral, las condiciones psicológicas del nivel de motivación, el diálogo social, la coherencia de gestión y liderazgo, la transparencia desarrolla un buen ambiente de trabajo y un buen ambiente de trabajo conduce al aumento de la productividad (p. 331).

Un aporte importante a esta discusión la otorgan Ebenezer y Shimawua (2017), al considerar la necesidad de no infravalorar esa relación clima laboral-productividad. Ciertamente:

La comprensión del efecto del ambiente de trabajo en la productividad de los empleados no puede exagerarse ni verse como una exageración en todas las organizaciones. La experiencia ha demostrado que los trabajadores están directamente influenciados por el entorno en el que se encuentran o donde su competencia no logrará nada en términos de productividad si el entorno no es propicio (p. 24).

Un clima positivo influye en el alcance los objetivos que persigue la empresa y a partir de estos, el trabajador presenta un mayor sentimiento de pertenencia hacia la organización. Mientras que, un clima negativo supone una escasa identificación con las metas, aunado a un deterioro en el

ambiente laboral, instancias que generan conflictos, bajo rendimiento e ineficacia.

## **METODOLOGIA:**

El tipo de investigación reportada es investigación de campo, ya que se aplicó en el lugar objeto de estudio “Empresa Brocolera Ponce Ponce & Merlo Cía., provincia de Cotopaxi”, a partir de los datos e información obtenida directamente de la realidad existente mediante el uso de una encuesta con el propósito de estudiar el problema planteado. Además se trató de un diseño correlacional, ya que se buscó establecer la relación entre dos variables: clima organizacional (variable independiente) y productividad laboral (variable dependiente). En tal sentido, la hipótesis planteada es que existe una relación directamente proporcional entre las dos variables, es decir, a mejor clima organizacional habrá mayor productividad laboral.

La técnica de recolección de datos fue la entrevista. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario con preguntas cerradas de respuestas dicotómicas. Las Unidades de Observación, fueron los trabajadores de la empresa brocolera Ponce Ponce & Merlo Cía. La muestra fue censal, esto es, el cuestionario se aplicó a la totalidad de los trabajadores, en la cantidad de ochenta y un (81) cuestionarios administrados. Entre la metadata relevante se indica que el cuestionario fue aplicado en un lapso de quince días durante el mes de enero de 2020; que fue aplicado durante las horas de trabajo en horas de la mañana, lo que garantizaba cierto estado mental lúcido y no de cansancio por parte del encuestado; que la encuesta fue totalmente anónima; y que el cuestionario estaba compuesto de ciento una (101) preguntas, para una duración promedio de la entrevista entre 20-25 minutos. El

cuestionario fue aplicado con permiso y conocimiento de la Gerencia de la empresa, realizándose un pilotaje en la última semana de diciembre de 2019 con cinco personas.

El cuestionario constaba de cinco partes, que son las definidas como las dimensiones de cada variable. Así pues, en la variable “clima organizacional” se organizó la dimensión “liderazgo” (pregunta de la 01 a la 29), la dimensión “motivación” (preguntas de la 30 a la 49), y la dimensión “comunicación” (preguntas de la 50 a la 66). En la variable “productividad” estaba la dimensión “eficiencia” (preguntas de la 67 a la 84) y la dimensión “eficacia” (preguntas de la 85 a la 101).

Para los resultados se utilizó un análisis estadístico no paramétrico de regresión lineal. La regresión se fundamenta en el hecho de que permite reconocer y medir alguna dependencia funcional entre dos o más variables (Triola, 2013). Es decir, analiza si una variable depende de la otra de forma cuantificable, mediante el coeficiente de correlación “r” que determina el grado de dependencia y el coeficiente de determinación “r<sup>2</sup>” que indica el porcentaje de ajuste de la variable Y frente a X. Este tipo de análisis sirve para determinar a través de una función lineal, el grado de dependencia de la variable Y frente a la variable independiente X, prediciendo el valor de Y para un valor de X. Webster (2000) establece que la relación entre X y Y, se puede representar por medio de una línea recta, en que a medida que exista un cambio en X, Y cambia en una cantidad constante, donde  $Y = bX + a$ , siendo a el intercepto y b la pendiente de la recta.

Después se encontraron los valores estimados para a y bX aplicando el método de los mínimos cuadrados con las siguientes formulas:

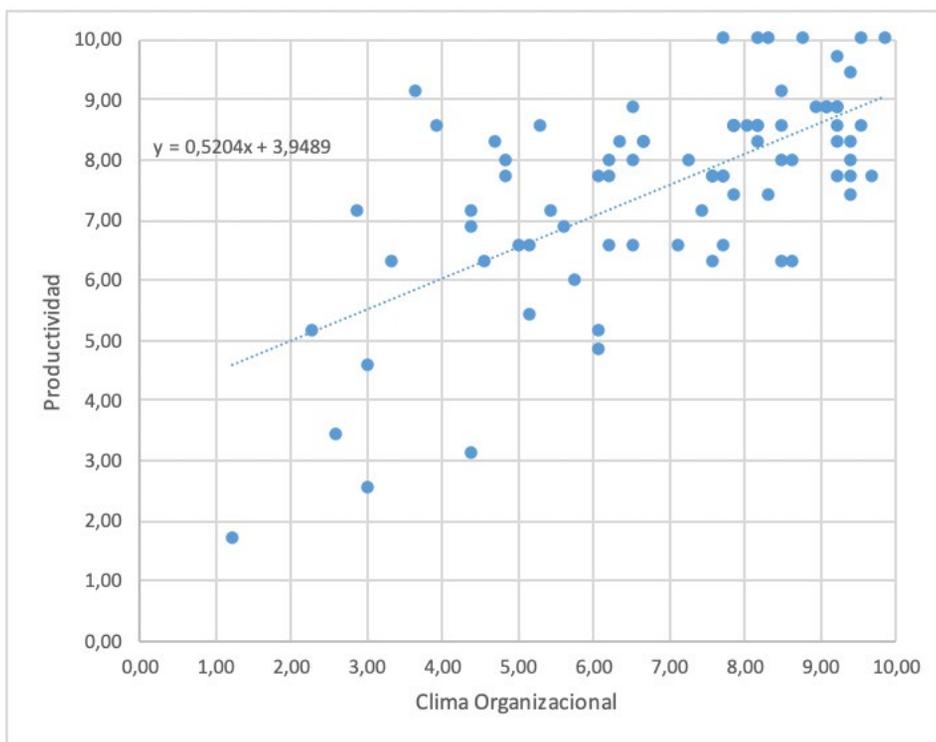
$$b = \frac{(Xi - \bar{X})(Yi - \bar{Y})}{(Xi - \bar{X})^2}$$

$$a = \bar{Y} - b_1X$$

## RESULTADOS:

Al realizar la tabulación de los resultados de la encuesta y aplicar la ecuación de la regresión lineal y coeficiente R Pearson obtenemos el valor 0,661334 (significativa al nivel 0,1). Esto supone que existe una correlación positiva entre las variables, es decir, en la medida en que se tienen altas puntuaciones en el clima organizacional, mejoran las puntuaciones en la productividad. Cuando analizamos el diagrama de dispersión lineal (Ver gráfico N° 1), podemos ver que el centro de gravedad se ubica en el extremo superior derecho. Esto viene a ratificarse cuando le hacemos el ajuste de regresión lineal a la pendiente, donde  $y = 0,5204x + 3,9489$ , implica que el coeficiente de regresión  $0,5204 > 0$  indicando que al aumentar X aumenta Y: al aumentar/mejorar el clima organizacional, aumenta la productividad.

**Gráfico N° 1:**  
**Diagrama de dispersión Clima Organizacional, Productividad**



Sin embargo, si desarrollamos la ecuación, descubrimos que existe una relación muy curiosa entre ambas variables. Para un aumento aritmético de la productividad, se requiere aumentar el esfuerzo del clima laboral al cuadrado aproximadamente. Veamos la Tabla N° 1:

**Tabla N° 1:**  
**Determinación de Y (productividad) en valores consecutivos de X (clima laboral)**

<b>Y = a + (bX)</b>	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>X</b>
4,4693	3,9489	0,5204	1
4,9897	3,9489	0,5204	2
5,5101	3,9489	0,5204	3
6,0305	3,9489	0,5204	4
6,5509	3,9489	0,5204	5
7,0713	3,9489	0,5204	6
7,5917	3,9489	0,5204	7
8,1121	3,9489	0,5204	8
8,6325	3,9489	0,5204	9
9,1529	3,9489	0,5204	10

ARTÍCULO CIENTÍFICO: Análisis de la relación entre el clima organizacional y la productividad en el sector agrícola. Caso de estudio: Productora de Brócoli “Ponce PONCE & MERLO CÍA.”, provincia de Cotopaxi, Ecuador

¿Qué significa esto? Pareciera evidenciar que por cada aumento marginal de la productividad se requiere duplicar o triplicar el esfuerzo de mejora del clima organizacional. Desde luego, esta relación hay que desglosarla entre las diferentes dimensiones de ambas variables. Si tenemos tres dimensiones en la variable clima organizacional, y dos dimensiones en la variable productividad, es posible crear seis combinaciones posibles. Así pues, el coeficiente R y los ajustes de regresión lineal se expresan en la Tabla N° 2.

Como se puede observar en la Tabla 2, las dimensiones del clima laboral (liderazgo, motivación y comunicación) afecta de forma más amplia a la eficiencia que a la eficacia. Esto se traduce, en términos prácticos que el clima laboral contribuye a mejorar notablemente el uso racional de los recursos de la organización, a utilizar de mejor manera los insumos de la empresa para transformarlos en productos y a elevar los resultados obtenidos en la producción.

**Tabla N° 2:**  
**Determinación del coeficiente de Pearson y Y combinando dimensiones de las variables**

		Variable Clima Laboral		
		Dimensiones	Liderazgo	Motivación
Variable Productividad	Eficiencia	$r = 0,711725$ $Y = 0,5749x + 3,6799$	$r = 0,664077$ $Y = 0,487x + 4,482$	$r = 0,637586$ $Y = 0,6137x + 3,5929$
	Eficacia	$r = 0,424411$ $Y = 0,3118x + 5,1119$	$r = 0,366014$ $Y = 0,2441x + 5,6829$	$r = 0,396479$ $Y = 0,3472x + 4,9672$

Por otro lado, la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la eficacia se presenta bastante débil. Ni la motivación, ni la comunicación, ni el liderazgo se presentan como contribuidores decisivos en el logro de los objetivos de la organización. O dicho de otra forma, se requieren mayores esfuerzos en mejorar el clima laboral para impactar positivamente en la eficacia que en la eficiencia de la organización bajo estudio.

### CONCLUSIONES:

En el caso de estudio analizado, se determinó que existe una correlación positiva entre clima laboral y productividad. Este hecho

viene a corroborar lo que la literatura administrativa consistentemente ha hallado en investigaciones similares. Sin embargo, un hallazgo interesante es que pareciera que la relación de esfuerzo no es proporcional. Por cada unidad de productividad agregada, implica que el clima laboral debe duplicar o triplicar la unidad anterior.

La observación mencionada resulta interesante por dos cosas: uno, un pequeño cambio en la productividad requeriría grandes esfuerzos de motivación, liderazgo y comunicación (considerados como dimensiones del clima laboral); dos, en un determinado momento, cabría preguntarse si acaso es posible que las

mejoras en la productividad no compensen económicamente el costo invertido en mejorar el clima laboral. Esa interrogante queda abierta para futuras investigaciones.

Por otro lado, el análisis de las dimensiones de cada variable señalan que el clima laboral influencia con mayor énfasis la eficiencia de los trabajadores que su eficacia; que el liderazgo es más relevante que la motivación y que la comunicación; y que, entre esas dos dimensiones, la motivación aumenta la eficiencia y la comunicación es preferible para mejorar la eficacia del trabajador.

Finalmente es importante reafirmar que los resultados de esta investigación se refieren a trabajadores de empresas agrícolas. Quedaría por examinar cómo es el comportamiento en otro tipo de organizaciones: públicas o privadas, urbanas o rurales, sector servicios o sector manufacturero. E incluso dentro del mismo sector primario, las diferentes particularidades de cada rubro. Interesa, en todo caso, establecer esas relaciones entre las magnitudes de cambio identificadas del cambio laboral y la productividad. Un campo de trabajo virgen para estudiar.

## REFERENCIAS

### BIBLIOGRAFICAS:

- Adu-Oppong, A. (2014). "Communication in the workplace: guidelines for improving effectiveness". *Global Journal of Commerce & Management Perspectives*, 3(5): 208-213.
- Barroso, F., & Arias, F. (2014). "Clima laboral y productividad en empresas maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México". *Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, México D.F., 1-19.
- Barzola-Zambrano, I., Barzola-Véliz, V., & Florez-Barzóla, W. (2017). "Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el

- Ecuador". *Revista Dominio de las Ciencias*, 3(3): 917-937.
- Bucata, G. & Rizescu, A. (2017): "The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization". *Land Forces Academy Review*, XXIII, 1(85): 49-57. doi:10.1515/raft-2017-0008.
- Chivenato, I. (2000): *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw Hill, México D.F.
- Ebenezer, C., & Shimawua, D. (2017). "The effect of work environment on employee productivity: A case of study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State, Nigeria". *European Journal of Business and Innovation Research*, 5(5): 23-39.
- Ganga, F.; Cassinelli, A.; Piñones, M.; y Quiroz, J. (2014): "El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario". *Revista Líder*, 25: 126-150.
- Gómez, M.; Salazar, P. & Zuleta, S. (2013). "Impacto del clima laboral en la productividad de las personas en empresas familiares Antioqueñas". *Laboratorio Internacional Universitario de Estudios Sociales y Organizacionales*, Universidad de San Buenaventura, 2013: 1-20.
- Massoudi, A., & Aldin, S. (2017). "The Consequence of work environment on Employees Productivity". *IOSR Journal of Business and Management*, 19: 35-42
- Nava-Gómez, M.; Brito-Ortiz, J.; Contreras, M.; y Patlán-Pérez, J. (2019): "Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México". *Academia Journals*, (2019) 1981-1986.
- Ordoñez, M. (2015): "Indagación teórica respecto al concepto de eficacia organizacional". *Tendencias & Retos*, 20(2): 101-117.
- Palacios, D. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud, Provincia de Manabí-Ecuador*. *Eca-Sinergia*, 10(1): 70-84. doi: 10.33936/eca\_sinergia.v10i1.1196
- Robbins, S. (2014): *Administración*. McGraw Hill: México D.F.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales*

ARTÍCULO CIENTÍFICO: Análisis de la relación entre el clima organizacional y la productividad en el sector agrícola. Caso de estudio: Productora de Brócoli "Ponce PONCE & MERLO CÍA.", provincia de Cotopaxi, Ecuador

- en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4): 67-75
- Sandoval, M. (2004). "Concepto y dimensiones del clima organizacional". *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Sanyal, S. & Hisam, M. (2018). "The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University". *Journal of Business and Management*, 20(3): 15-22 doi: 20.10.9790/487X-2003011522.
- Soriano, M. (2001): "La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo". *Revista de Relaciones Laborales*, 9: 163-184.
- Syverson, C. (2011): "What Determines Productivity?". *Journal of Economic Literature*, 49(2): 326-365 doi=10.1257/jel.49.2.326
- Tahir, T. (2015). "Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan". *European Journal of Business and Management*, 7(1): 329-345. doi: 10.6007/IJARBS/v4-i4/756
- Tamayo, Y.; Río, A.; y García, D. (2014): "Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos". *Suma de Negocios*, 5(11): 70-77.
- Triola, M. (2013). *Estadística*. México: Pearson.
- Webster, A. (2000). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Winston, B. & Patterson, K. (2006): "An Integrative Definition of Leadership". *International Journal of Leadership Studies*, 1(2): 6-66.