

**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EMPRENDIMIENTOS DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA EN ECUADOR**  
**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PRODUCTIVITY IN ENTERPRISES OF POPULAR AND SOLIDARITY ECONOMY IN ECUADOR**

Dilmar Danilo Delgado-Delgado<sup>1</sup>; José Omar Salavarría Melo<sup>2</sup>; Francisco Xavier Viera Vaca<sup>3</sup>

Universidad Agraria del Ecuador

[ddelgado@uagraria.edu.ec](mailto:dldelgado@uagraria.edu.ec)<sup>1</sup>; [jsalavarría@uagraria.edu.ec](mailto:jsalavarría@uagraria.edu.ec)<sup>2</sup>; [fviera@uagraria.edu.ec](mailto:fviera@uagraria.edu.ec)<sup>3</sup>

Dilmar Danilo Delgado-Delgado<sup>1</sup>: <https://orcid.org/0000-0001-9915-2730>

José Omar Salavarría Melo<sup>2</sup>: <https://orcid.org/0000-0003-3608-5651>

Francisco Xavier Viera Vaca<sup>3</sup>: <https://orcid.org/0000-0001-5271-4329>

**Recibido:** 12-nov-2025

**Aceptado:** 7-ene-2026

**Código Clasificación JEL:** J24, J54, M14

## RESUMEN

El estudio analiza la relación entre el clima laboral y la productividad en emprendimientos de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, Ecuador. Con un enfoque cuantitativo transversal, se aplicó un cuestionario Likert a 35 trabajadores y se procesaron los datos con estadísticos descriptivos, correlación de Pearson y regresión lineal simple en SPSS 25.0. Los resultados muestran un clima laboral favorable caracterizado por reconocimiento, cooperación, autonomía y compromiso, asociado positivamente con la productividad ( $r = 0,423$ ;  $p < 0,01$ ), explicando el 17,9 % de su variabilidad. Se destaca la necesidad de fortalecer la confianza, comunicación y participación para impulsar la productividad en entornos rurales con recursos limitados. El estudio aporta evidencia empírica sobre un ámbito poco explorado, adaptando teorías de motivación y comportamiento organizacional a estructuras asociativas de pequeña escala.

**PALABRAS CLAVES:** Clima laboral, productividad laboral, Economía Popular y Solidaria, correlación, Ecuador.

## ABSTRACT

This study analyzes the relationship between work climate and productivity in enterprises within the popular and solidarity economy of the La Troncal canton, Ecuador. Using a quantitative cross-sectional approach, a Likert-scale questionnaire was administered to 35 workers, and the data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, and simple linear regression in SPSS 25.0. The results show a favorable work

climate characterized by recognition, cooperation, autonomy, and commitment, which is positively associated with productivity ( $r = 0.423$ ;  $p < 0.01$ ), explaining 17.9% of its variability. The study highlights the need to strengthen trust, communication, and participation to boost productivity in rural settings with limited resources. The study provides empirical evidence on a largely unexplored area, adapting theories of motivation and organizational behavior to small-scale associative structures.

**KEY WORDS:** Organizational climate, labor productivity, Popular and Solidarity Economy, correlation, Ecuador.

## INTRODUCCIÓN

El clima laboral se ha convertido en un elemento cada vez más relevante dentro de las políticas directivas de diversas organizaciones, al reconocerse su influencia no solo en el bienestar de los trabajadores, sino también en la productividad organizacional. Por su parte, la productividad se puede definir como la capacidad de una organización para utilizar eficientemente sus recursos, como mano de obra, capital y materiales, para generar bienes o servicios, optimizando insumos y resultados en sus procesos productivos (Ramírez et al., 2022). Por tanto, se debe reconocer el valor de considerar ambos factores, estos son tanto las necesidades y perspectivas personales de cada empleado como los objetivos corporativos, logrando así una relación mutuamente beneficiosa. Los empleados se encuentran constantemente adaptándose a diferentes circunstancias para cubrir sus requerimientos y mantener un balance personal que inevitablemente incluye necesidades sociales relacionadas con el reconocimiento y la realización personal. En este sentido, el clima laboral puede influir en mejoras de la satisfacción y productividad de los empleados (Doria-Velarde et al., 2024). Según indica Chiavenato (2011), el clima laboral refleja cómo el entorno afecta la motivación de los integrantes, definiéndose como la característica o aspecto prioritario del contexto organizacional.

En el contexto de los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria (EPS), esta ha sido reconocida como un motor para el desarrollo económico y social. Según Castro (2018), este sector en Ecuador se ha consolidado como una alternativa viable para la inclusión económica, promoviendo la generación de empleo y la reducción de la pobreza. A pesar de que la EPS representa aproximadamente el 60 % del empleo total en Ecuador (MIES, 2024), muchas de estas organizaciones enfrentan desafíos significativos en la gestión de su clima laboral. La falta de estructuras organizativas formales, recursos limitados y una gestión administrativa incipiente pueden generar ambientes de trabajo poco propicios para el desarrollo óptimo de los trabajadores (Murillo, 2022). En el plano laboral del día a día, estas condiciones pueden manifestarse en conflictos interpersonales, comunicación deficiente, ausencia de incentivos y falta de claridad en roles y responsabilidades, factores que repercuten negativamente en la productividad y sostenibilidad de los emprendimientos.

En el cantón La Troncal, ubicado en la provincia de Cañar, la EPS constituye una fuente clave de empleo y desarrollo económico especialmente en el área rural, con una alta concentración de emprendimientos en sectores como la producción agrícola, el comercio y los servicios. Sin embargo, muchas de estas iniciativas enfrentan problemáticas estructurales similares a las del resto del país, agravadas por la falta de acceso a recursos financieros y capacitación especializada en gestión empresarial. Uno de los principales problemas detectados es la falta de formación y capacitación en gestión organizacional, lo que impide que los líderes y miembros de estas

organizaciones desarrollen habilidades para la resolución de conflictos, la motivación del personal y la comunicación efectiva.

La carencia de estas competencias genera un ambiente de trabajo desorganizado y poco estimulante, reduciendo la moral de los trabajadores y, en consecuencia, su desempeño. A esto se suman las limitaciones económicas que caracterizan a muchas iniciativas de la EPS, lo que puede traducirse en condiciones laborales precarias, falta de equipos adecuados y espacios de trabajo inadecuados. Estas deficiencias pueden incrementar la insatisfacción laboral, afectar la salud física y mental de los empleados y generar una reducción en su compromiso con la organización. Adicionalmente, la informalidad en la estructura organizativa contribuye a la ambigüedad en la distribución de funciones, lo que ocasiona conflictos internos, duplicación de esfuerzos y dificultades para la toma de decisiones estratégicas (Hidalgo et al., 2024).

En este contexto, la falta de políticas claras de evaluación del desempeño y de incentivos laborales puede generar desmotivación, afectando tanto la calidad del trabajo como la retención del talento humano. La consecuencia directa de un clima laboral deteriorado en estos emprendimientos es la disminución de la productividad, ya que la desmotivación y el estrés laboral aumentan el ausentismo, reducen la calidad de los productos y servicios y elevan la rotación de personal, lo que implica costos adicionales y una menor estabilidad organizacional. Considerando que la sostenibilidad de los emprendimientos de la EPS depende en gran medida del compromiso y la eficiencia de sus integrantes, es fundamental que estas organizaciones adopten estrategias para mejorar su clima laboral (Vallejo, 2021).

Estudios previos han destacado la necesidad de mejorar la calidad de vida y el bienestar colectivo en asociaciones de consumo responsable, enfatizando la importancia de un buen clima laboral para el desempeño y la satisfacción de los colaboradores (Alcívar et al., 2024). La investigación de Cantú et al. (2023) encontró que el clima laboral es capaz de explicar el desempeño de los trabajadores en la muestra analizada. Esto encuentra concordancia en los resultados obtenidos por Zapata y Tovar (2024), el análisis mediante correlación de Spearman indica que existe una relación entre el ambiente de trabajo y la productividad (0,82), destacando la relevancia del espacio físico, la estructura y relaciones interpersonales.

Mientras que Morales y Zuñiga (2024) estudian esta misma relación en un contexto de una empresa pública, en esta se identifican los factores que inciden sobre el rendimiento de los empleados, destacando la comunicación, condiciones físicas del lugar de trabajo, satisfacción, liderazgo y relaciones laborales. En el estudio de Pazmay y Lima (2020) se analizaron cinco dimensiones, entre ellas las condiciones de trabajo y la motivación, evidenciándose en la empresa analizada, un clima laboral generalmente favorable, caracterizado por niveles adecuados de motivación, compensaciones y condiciones físicas, una comunicación medianamente fluida y un liderazgo predominantemente directivo, lo que reafirma la influencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores.

En un contexto de negocios rurales, con los que los emprendimientos de la EPS guardan estrechas relaciones en características, Romero et al. (2023) abordan el sector mediante un enfoque configuracional y muestran que distintas combinaciones de recursos financieros y tecnológicos, junto con valores vinculados al territorio, condicionan los resultados organizacionales en municipios rurales. Lo que revela que se deben

considerar las particularidades de contextos rurales y semirurales, como en el presente estudio, al analizar el sector en específico.

En consecuencia, de lo antes mencionado, se plantea el presente estudio que tiene como objetivo analizar el impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores dentro de los emprendimientos de la EPS en el cantón La Troncal, provincia de Cañar, Ecuador. La hipótesis del estudio establece que el clima laboral tiene un impacto positivo y significativo en la productividad de los trabajadores en estos emprendimientos. Para comprobar esta relación, se aplicó un instrumento de medición estructurado, cuya fiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.877 para la variable clima laboral y 0.781 para la variable productividad. La recolección de datos se llevó a cabo a través de encuestas aplicadas a 35 trabajadores de los emprendimientos de la EPS, permitiendo así un análisis detallado de la relación entre ambas variables.

### **Contextualización de los Emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria**

La Economía Popular y Solidaria (EPS) comprende diversos emprendimientos o asociaciones donde sus integrantes cooperan para generar, procesar y comercializar productos y servicios. Esta cooperación conlleva la organización de colectivos unidos por la meta compartida de lograr una mejora de las condiciones de vida y el bienestar de su entorno social (Sarmiento et al., 2025). Adicionalmente, esta estructura contribuye al progreso territorial y optimiza el funcionamiento de los emprendimientos de pequeña y mediana escala (Ruiz y Lemaitre, 2016).

En Ecuador, podemos encontrar que las prácticas que hoy hacen parte de este tipo de economía han estado arraigadas en la historia del país. Estas dinámicas de solidaridad trascienden como mecanismos de supervivencia durante períodos críticos, configurándose como auténticas filosofías de vida que promueven el bienestar colectivo familiar y comunitario. Un caso ilustrativo es el trueque, modalidad de intercambio que recibió reconocimiento constitucional en Ecuador mediante el artículo 2533 de la Carta Magna de 1998, y que persiste actualmente como práctica vigente en determinadas zonas rurales del país (Pozo, 2014).

Las zonas rurales, en donde se concentra la mayor parte de la muestra analizada, presentan altas tasas de emprendimiento y constituyen un terreno potencialmente fértil para iniciativas innovadoras cuando se articulan políticas territoriales, bienes públicos locales y ecosistemas de soporte coherentes con sus características (Modrego y Foster, 2021). De ahí la pertinencia de evaluar este sector tomando en cuenta sus particularidades.

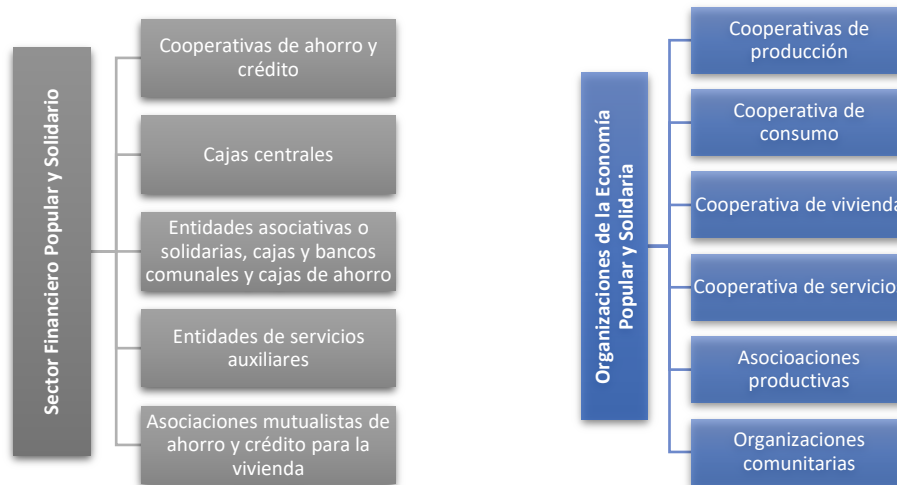
En consideración de lo expuesto, la EPS nace como alternativa para hacerle frente al sistema capitalista global. En el escenario ecuatoriano, durante la administración de Rafael Correa, se promovió una reconfiguración del modelo económico orientado hacia principios de justicia distributiva y equilibrio social. En este marco, la EPS se establece como un paradigma económico que posiciona al individuo como eje central, fundamentado en prácticas de colaboración y apoyo recíproco (Salazar et al., 2016).

Se debe destacar que la EPS adquirió notoriedad en 2008, conforme quedó establecido en la Constitución de Montecristi. Resulta fundamental entender que una economía solidaria constituye un modelo de estructuración de actividades económicas donde personas y colectivos trabajan conjuntamente en distintas fases como el intercambio, la producción, el financiamiento, la comercialización y el consumo de bienes y servicios para generar

ingresos y atender sus necesidades. El elemento distintivo de este sector se encuentra en las prácticas de reciprocidad y cooperativismo fundamentadas en la solidaridad, manteniendo como prioridad el bienestar humano y el trabajo digno (Mendoza Vargas et al., 2023). A continuación, se presentan los elementos clave de la Economía Popular y Solidaria (EPS) en Ecuador, basados en los datos obtenidos de la rendición de cuentas del año 2023, según la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

**Figura 1**

*Sectores que integran la economía popular y solidaria*

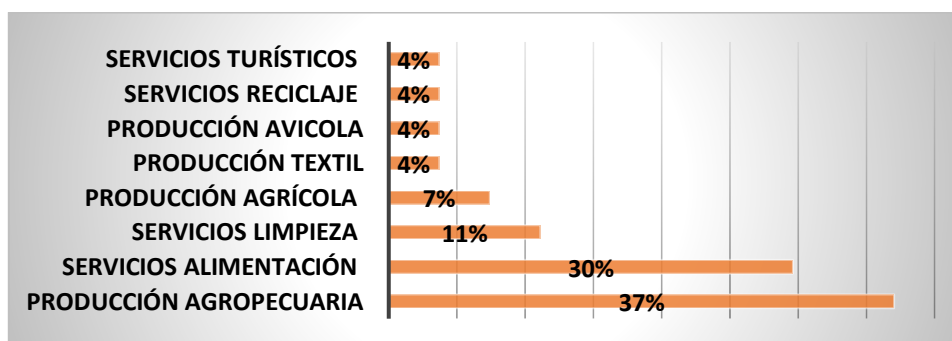


*Nota.* Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, (2024)

La EPS en el cantón La Troncal específicamente registra un total de 27 asociaciones, distribuidas en diversas actividades económicas (Figura 2). La mayor representación corresponde a la producción agropecuaria, que abarca el 37 % (18 asociaciones), seguida por los servicios de alimentación con un 30 % (8 asociaciones). Otras actividades incluyen servicios de limpieza (11 %), producción agrícola (7 %), producción textil (4 %), reciclaje (4 %) y turismo (4 %). Estos datos evidencian que la economía local se sostiene principalmente en sectores vinculados a la producción y el abastecimiento de bienes esenciales, lo que resalta la importancia de estas asociaciones en la estructura productiva del territorio.

**Figura 2**

*Asociaciones de la EPS en el cantón La Troncal, por actividad económica*



*Nota.* Fuente: Catastro Organizaciones de la EPS no financieras – cantón La Troncal, (2023)

## Teorías Sobre el Clima Organizacional

En el campo de estudio se evidencian teorías sobresalientes que direccionaron el enfoque de la presente investigación y la elaboración del instrumento de medición.

La teoría de los dos factores de Herzberg conocida también como la teoría de la motivación-higiene, Madero (2019) señala que esta corresponde a un modelo teórico dual de dos grupos distintos de elementos que afectan la satisfacción laboral: por un lado, los componentes de higiene y por otro, los elementos motivacionales. Los componentes de higiene se vinculan directamente con el ambiente circundante al trabajador e incluyen aquellas circunstancias bajo las cuales realizan sus actividades profesionales. El segundo grupo, denominado elementos motivadores, se encuentra vinculado con el crecimiento personal del empleado durante el ejercicio de sus funciones laborales (Malchaire, 2012).

En el contexto de la EPS, al ser instituciones cuya finalidad es contribuir al bienestar conjunto de la sociedad, es indispensable revisar la teoría del capital social. Al analizar las contribuciones teóricas, encontramos que los investigadores Albagli y Maciel (2004) identifican en la obra de Coleman tres dimensiones fundamentales de este concepto. La dimensión inicial se centra en los grados de confianza interpersonal, señalando que existe una alta concentración de capital social en comunidades donde prevalece la confianza mutua entre sus miembros.

La segunda dimensión se refiere al establecimiento y funcionamiento de redes para el intercambio de conocimientos e información. La tercera manifestación del capital social se evidencia en contextos donde las personas priorizan el bienestar común sobre sus aspiraciones personales y beneficios a corto plazo. Da Silva y Salanek (2009) señalan que la conceptualización del capital social se construye mediante la identificación de los elementos esenciales que conforman el tejido social; interconexiones personales, principios compartidos y relaciones de credibilidad que promueven y facilitan iniciativas colectivas orientadas hacia propósitos compartidos.

Por último, la teoría X e Y de McGregor, aborda lo concerniente a los aspectos motivacionales y el análisis de las dinámicas entre individuos, con especial énfasis en aquellas situaciones donde se establece una relación jerárquica entre supervisor y subordinado (Madero y Rodríguez, 2018). Durante su investigación, Douglas McGregor (1985) identificó dos orientaciones distintas en el comportamiento de las personas, las cuales logró examinar y correlacionar con diferentes dimensiones de la conducta humana y los factores motivacionales.

## Clima Laboral

El clima laboral se constituye a partir de cómo los empleados perciben su entorno organizacional. Se caracteriza por patrones de comportamiento, actitudes y sentimientos compartidos que definen la dinámica interna. Este concepto permite comprender las relaciones entre equipos, trabajadores y su desempeño. Los directivos pueden modificar más fácilmente el clima laboral que la cultura organizacional, con el objetivo de impactar directamente en el comportamiento de los colaboradores (Lintanga y Rathakrishnan, 2024).

Según los antecedentes Brunet (1987) menciona que el término "clima organizacional" aparece por primera vez en la psicología industrial a través de Germman, específicamente en 1960. Complementariamente,

Tagiuri y Litwin, referenciados por Denison (1991), conceptualizan el clima organizacional como una característica estable del entorno interno organizacional que cumple tres condiciones fundamentales:

- I. Es percibida directamente por los miembros de la institución.
- II. Ejerce una influencia significativa en las conductas de los trabajadores.
- III. Puede ser caracterizada mediante un conjunto de valores y actitudes organizacionales específicas.

### **Productividad Laboral**

La productividad representa un elemento determinante para el desarrollo económico. Desde una perspectiva microeconómica, esta se define como la capacidad competitiva de las organizaciones para sostener su presencia en el entorno empresarial (Medina, 2010). Tras una revisión sistemática de estudios, Ramírez et al. (2022) definen la productividad de forma integral como la capacidad de transformar eficientemente los factores de producción en bienes y servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de los consumidores, optimizando el uso de los recursos y alcanzando altos estándares de calidad.

Este enfoque contemporáneo enfatiza que la productividad implica no solo la eficiencia en la utilización de insumos, sino también la obtención de resultados de alta calidad, lo cual contribuye a la competitividad de la organización.

### **METODOLOGÍA**

El diseño de la investigación constituye la estructura fundamental del estudio y orienta la aplicación de la metodología seleccionada. Siguiendo la línea metodológica empleada por los autores referenciados en el estado del arte, este proyecto se desarrolla bajo un enfoque de tipo cuantitativo, el cual se centra en la medición de variables y en la obtención de datos numéricos que permitan realizar un análisis objetivo de los resultados (Medina et al., 2023). Asimismo, se adopta un enfoque explicativo, que de acuerdo con Hernández et al. (1997), posibilita examinar las relaciones de causa y efecto entre los distintos factores implicados, contribuyendo a una comprensión más profunda de los mecanismos y dinámicas que inciden en los fenómenos observados.

### **Población y Muestra**

La población de referencia estuvo constituida por la totalidad de los emprendimientos pertenecientes a la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón La Troncal, registrados en el catastro de EPS no financieras de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, equivalente a 27 unidades. En consecuencia, el componente organizacional del estudio se abordó bajo un criterio censal, dado que el universo territorial es finito y no era factible ni pertinente ampliar unidades fuera del cantón. Sobre este universo se aplicaron criterios metodológicos de inclusión y exclusión para garantizar la observación del fenómeno de interés.

### **Criterios de Exclusión e Inclusión**

Se incluyeron en el estudio los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal que:

- Estuvieran formalmente registrados en el catastro de EPS no financieras vigente, y

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

[https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business\\_science](https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science)

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

- Contaran con al menos un trabajador contratado o colaborador permanente.

Se excluyeron los emprendimientos sin personal contratado, al no disponer de una estructura mínima que permitiera evaluar el clima laboral ni su relación con la productividad.

### Recolección de Datos y Muestreo

La información se obtuvo mediante encuestas estructuradas aplicadas a 35 trabajadores pertenecientes a los emprendimientos que cumplían con los criterios de inclusión. La selección se realizó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, condicionado por la accesibilidad y disponibilidad de los participantes durante el levantamiento de campo.

Dado que se trata de emprendimientos de la EPS con dotaciones reducidas, se encuestó entre uno y dos trabajadores por unidad, buscando cubrir el mayor número posible de organizaciones elegibles y asegurar variabilidad interorganizacional en las percepciones medidas. Este tamaño muestral se considera pertinente para el alcance del estudio, explicativo con correlación de Pearson y regresión lineal simple con un predictor, reconociendo que las recomendaciones para modelos de regresión suelen sugerir tamaños mayores en contextos con múltiples predictores; por ello, los resultados deben interpretarse como evidencia empírica local y se asume como limitación la restricción de tamaño muestral propia del contexto territorial y organizacional analizado.

Este procedimiento permitió contar con evidencia directa para el análisis de la relación entre el clima y la productividad laboral.

### Medición Estadística

El modelo econométrico aplicado en esta investigación corresponde a una regresión lineal simple, cuyo propósito es determinar la incidencia del clima organizacional (variable independiente X) sobre la productividad laboral (variable dependiente Y).

La relación funcional se expresa de la siguiente manera:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

$Y_i$  = Productividad laboral de los emprendimientos.

$X_i$  = Clima organizacional.

$\beta_0$  = Intercepto o término constante del modelo.

$\beta_1$  = Coeficiente que mide el efecto marginal del clima organizacional sobre la productividad.

$\varepsilon_i$  = Término de error aleatorio, que recoge las perturbaciones no observadas.

Para complementar el análisis, se calculará el coeficiente de correlación de Pearson, con el propósito de determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y la productividad laboral, verificando si la influencia del primero sobre la segunda resulta positiva, negativa o nula. Las variables principales del estudio se estructuraron considerando los fundamentos teóricos de la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) y la Teoría X y Y de McGregor (1960), complementadas con las metodologías aplicadas por Zapata y Tovar (2024) y Morales y Zuñiga (2024), aborda las siguientes dimensiones:

**Tabla 1**  
*Variables y dimensiones abarcadas*

Variable	Dimensiones / Categorías	Fundamento teórico y metodológico
<b>X: Clima Laboral (Clima Organizacional)</b>	X1. Ambiente físico y económico (condiciones del lugar de trabajo, salario, beneficios) X2. Relaciones sociales e interpersonales (confianza, cooperación, comunicación) X3. Reconocimiento y participación (reconocimiento, inclusión en la toma de decisiones) X4. Crecimiento y desarrollo profesional (oportunidades de avance, motivación) X5. Confianza y autonomía (independencia, confianza por parte de los superiores)	Herzberg (1959); McGregor (1960); adaptado de Zapata y Tovar (2024); Morales y Zúñiga (2024)
<b>Y: Productividad Laboral</b>	Y1. Reconocimiento y satisfacción Y2. Autonomía y responsabilidad Y3. Crecimiento y contribución Y4. Relaciones interpersonales y entorno laboral Y5. Compromiso y eficiencia	Herzberg (1959); McGregor (1960); adaptado de Zapata y Tovar (2024); Morales y Zúñiga (2024)

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

## RESULTADOS

### Perfil del Encuestado

La distribución por edad muestra que la mayoría de los encuestados se encuentran en el rango de 40 a 50 años (37 %), seguido por el grupo de 20 a 30 años (29 %). En menor proporción, el 23 % tiene entre 30 y 40 años, mientras que solo el 11 % supera los 50 años.

**Tabla 2**  
*Edad del Encuestado*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	10	29%
30 a 40 años	8	23%
40 a 50 años	13	37%
51 años en adelante	4	11%
Total	35	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

En cuanto al género, la mayoría de los encuestados son mujeres (63 %), mientras que los hombres representan el 37 % de la muestra.

**Tabla 3***Género del Encuestado*

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	13	37%
Femenino	22	63%
Total	35	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

Respecto al nivel de escolaridad, el 43 % de los participantes cuenta con educación primaria, seguido por un 31 % con nivel secundario. Un 20 % ha alcanzado estudios de tercer nivel, mientras que un pequeño porcentaje (6 %) no posee formación académica formal. No se registraron encuestados con estudios de cuarto nivel.

**Tabla 4***Nivel de escolaridad*

<b>Nivel de Escolaridad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Primaria	15	43%
Secundaria	11	31%
Tercer Nivel	7	20%
Cuarto Nivel	0	0%
Ninguno	2	6%
Total	35	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

Sobre la experiencia laboral en el negocio, el 60 % ha trabajado entre 1 y 5 años, mientras que un 37 % tiene entre 6 y 10 años de trayectoria. Solo un 3 % cuenta con entre 11 y 15 años de experiencia, y no se reportan casos con más de 15 años en el negocio.

**Tabla 5***Años laborando en el negocio*

<b>Años laborando en el negocio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1 a 5 años	21	60%
6 a 10 años	13	37%
11 a 15 años	1	3%
Más de 15 años	0	0%
Total	35	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

En relación con el sector al que pertenece la asociación, la mayoría se dedica a la producción (66 %), mientras que el 34 % corresponde al sector servicios.

**Tabla 6***Sector al que pertenece la asociación.*

Sector al que pertenece la asociación	Frecuencia	Porcentaje
Producción	23	66%
Servicios	12	34%
Total	35	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

Por último, en cuanto al tipo de organización, se observa una distribución variada. El 37 % pertenece al sector agropecuario, mientras que otros rubros, como agrícola, alimentación, limpieza y turismo, representan cada uno el 11 %. Los sectores avícola y textil tienen una participación del 9 % cada uno.

**Tabla 7***Tipo de Organización*

Tipo de Organización	Frecuencia	Porcentaje
Agrícola	4	11%
Agropecuaria	13	37%
Alimentación	4	11%
Avícola	3	9%
Limpieza	4	11%
Textil	3	9%
Turístico	4	11%
Total	35	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

### Productividad de los emprendimientos rurales de La Troncal

La variable productividad se caracterizó a través de 12 preguntas que a su vez se subdividen en 5 factores, elaborado a partir de lo descrito en la Teoría de Herzberg y Teoría X e Y de McGregor (ver fundamentos conceptuales y teóricos). A continuación, se detallan lo evidenciado, en lo que respecta a reconocimiento y satisfacción, la misma se conformó por 3 ítems.

Los resultados muestran que el 84 % de los trabajadores (totalmente de acuerdo y de acuerdo) experimentan un nivel positivo de reconocimiento y satisfacción en su entorno laboral. Este dato es particularmente relevante, ya que sugiere:

1. Una cultura organizacional que valora y reconoce el trabajo de sus empleados
2. Estrategias efectivas de motivación y engagement
3. Un ambiente laboral que favorece la realización personal y profesional

**Tabla 8***Reconocimiento y satisfacción*

Reconocimiento y satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	8	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8%
De acuerdo	50	48%
Totalmente de acuerdo	38	36%
Total	105	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

En la tabla 9 se observa la percepción de autonomía y responsabilidad, compuesta por 2 ítems. Los resultados son notablemente favorables, con un 95 % de los trabajadores (sumatoria de "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo") manifestando una percepción positiva sobre su autonomía y responsabilidad laboral. Este dato sugiere:

1. Una cultura organizacional que empodera a los trabajadores
2. Confianza significativa de los directivos en sus equipos
3. Prácticas de gestión que promueven la toma de decisiones individual
4. Un ambiente que valora la iniciativa y el compromiso personal

**Tabla 9***Autonomía y responsabilidad*

Autonomía y responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
De acuerdo	25	36%
Totalmente de acuerdo	41	59%
Total	70	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

El crecimiento y contribución, se analiza en la tabla 10, el mismo compuesto por 2 ítems, en este se observa un 89 % de los trabajadores (sumatoria de "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo") manifestando una percepción positiva sobre sus posibilidades de crecimiento y contribución en la organización. Esto indica:

1. Una cultura organizacional que valora el desarrollo profesional de sus colaboradores
2. Estrategias efectivas de promoción y desarrollo interno
3. Reconocimiento del potencial individual de los trabajadores
4. Oportunidades para que los empleados aporten significativamente a los objetivos organizacionales

**Tabla 10***Crecimiento y contribución*

<b>Crecimiento y contribución</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7%
De acuerdo	25	36%
Totalmente de acuerdo	37	53%
Total	70	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

La tabla 11 indica la percepción de relaciones interpersonales y entorno laboral, de los encuestados, compuesta por 3 ítems, se evidencian resultados positivos en cuanto a este factor con un 92 % de los trabajadores (sumatoria de "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo") manifestando una percepción positiva sobre sus relaciones interpersonales y el entorno laboral. Este dato sugiere:

1. Un clima organizacional colaborativo y armónico
2. Estrategias efectivas de integración y trabajo en equipo
3. Cultura organizacional que promueve el respeto y la comunicación
4. Un ambiente de trabajo que favorece la cohesión social

**Tabla 11***Relaciones interpersonales y entorno laboral*

<b>Relaciones interpersonales y entorno laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6%
De acuerdo	47	45%
Totalmente de acuerdo	49	47%
Total	105	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

Finalmente, el compromiso y eficiencia se evaluaron a través de 2 ítems, los resultados obtenidos son altamente favorables, un 100 % (sumatoria de "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo") de los trabajadores manifestando una percepción positiva sobre su compromiso y eficiencia laboral. Este dato indica:

1. Un nivel máximo de engagement organizacional
2. Alineación completa de los trabajadores con los objetivos de la organización
3. Alta motivación intrínseca de los colaboradores
4. Cultura organizacional que logra una conexión total con sus empleados

**Tabla 12***Compromiso y eficiencia*

<b>Compromiso y eficiencia</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	30	43%
Totalmente de acuerdo	40	57%
Total	70	100%

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

**Análisis estadístico: Prueba de hipótesis**

En este apartado se presentan y analizan las variables de la investigación, con el fin de evaluar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en los emprendimientos de la economía popular y solidaria (EPS) del cantón La Troncal.

Las hipótesis planteadas en el estudio son las siguientes:

- **H<sub>0</sub>:** El clima laboral tiene un impacto positivo y significativo en la productividad de los trabajadores en los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal.
- **H<sub>1</sub>:** El clima laboral no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores en los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal.

La tabla 13 muestra un coeficiente de determinación R-cuadrado de 0.179, lo que indica que el clima laboral explica el 17.9 % de la variabilidad en la productividad de los trabajadores. Sin embargo, al considerar el R-cuadrado ajustado, el valor se reduce a 0.154, lo que sugiere que, si bien existe una relación, otros factores no incluidos en el modelo pueden influir en la productividad.

**Tabla 13***Resumen del Modelo*

<b>Modelo</b>	<b>R</b>	<b>R cuadrado</b>	<b>R cuadrado ajustado</b>	<b>Error estándar de la estimación</b>
1	,423 <sup>a</sup>	,179	,154	4,60120

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

Los resultados obtenidos a través del software SPSS reflejan una relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores, con un nivel de significancia de 0.011, lo que indica que el efecto del clima laboral sobre la productividad es estadísticamente relevante.

La ecuación del modelo de regresión lineal se expresa de la siguiente manera:

$$\text{Productividad} = 37,81 + 0,284 * \text{Clima\_laboral} + \varepsilon \text{ (2)}$$

Esto implica que, por cada incremento unitario en la percepción del clima laboral, la productividad de los trabajadores aumenta en 0.284 unidades. Además, el coeficiente beta estandarizado (0.423) indica una relación moderada entre ambas variables.

Dado el nivel de significancia obtenido, se confirma que el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en los emprendimientos de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal. Sin embargo, considerando que la variabilidad explicada por el modelo es del 17.9 %, se sugiere analizar otros factores adicionales que puedan influir en la productividad.

**Tabla 14**

*Coefficientes del modelo*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		<b>B</b>	<b>Desv. Error</b>	<b>Beta</b>	t	Sig.
<b>1</b>	<b>(Constante)</b>	37,818	5,446		6,944	,000
	<b>clima_laboral</b>	,284	,106	,423	2,684	,011

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

En la tabla 15 se presentan los resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre las variables clima laboral y productividad. La correlación obtenida es de 0.423, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables. Es decir, a medida que mejora el clima laboral, la productividad de los trabajadores tiende a aumentar en cierta medida.

El nivel de significancia unilateral es 0.006, lo que sugiere que la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto significa que la probabilidad de que esta relación se deba al azar es muy baja, respaldando la existencia de un vínculo real entre el clima laboral y la productividad.

Estos resultados refuerzan lo expuesto en los análisis previos, donde se evidencia que el clima laboral incide en la productividad de los trabajadores en los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal.

**Tabla 15**

*Correlación de Pearson*

		productividad	clima_laboral
<b>Correlación de Pearson</b>	productividad	1,000	,423
	clima_laboral	,423	1,000
<b>Sig. (unilateral)</b>	productividad	.	,006
	clima_laboral	,006	.
<b>N</b>	productividad	35	35
	clima_laboral	35	35

*Nota.* Fuente: Elaborado por Delgado et al. (2026)

Dado que los resultados muestran una relación positiva y significativa entre el clima laboral y la productividad, con un coeficiente de correlación de 0.423 y un nivel de significancia de 0.006, se puede rechazar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) y aceptar la hipótesis nula ( $H_0$ ). Esto confirma que el clima laboral tiene un impacto

positivo y significativo en la productividad de los trabajadores en los emprendimientos de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal. No obstante, debido a la moderada variabilidad explicada por el modelo, se recomienda considerar otros factores que puedan complementar este análisis.

## DISCUSIÓN

Los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal mostraron un clima laboral ampliamente favorable especialmente en dimensiones como reconocimiento, autonomía, relaciones interpersonales y compromiso, donde predominan niveles altos de acuerdo por parte de los trabajadores. En correspondencia con los planteamientos de Herzberg (1959), para quien los factores motivacionales asociados al reconocimiento, la responsabilidad y el logro contribuyen de manera directa al involucramiento y al rendimiento, y con la perspectiva de McGregor (1960), que vincula las prácticas de confianza y participación con supuestos de la Teoría Y, más afines a contextos donde se espera autodirección y compromiso genuino.

A pesar de operar en contextos rurales y con recursos limitados, los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal han logrado construir entornos laborales percibidos como positivos, lo que se refleja en la relación positiva y significativa entre clima laboral y productividad ( $r = 0,423$ ;  $p < 0,01$ ).

Alcívar et al. (2024) plantean que el fortalecimiento del clima laboral en asociaciones de consumo responsable no solo mejora el bienestar de los participantes, sino que también sostiene su contribución al proyecto colectivo. En La Troncal ocurre algo similar puesto que el clima laboral no se limita a condiciones internas agradables, sino que se integra a una lógica de cooperación y corresponsabilidad propia de la EPS.

Las relaciones identificadas Cantú et al. (2023) y Zapata y Tovar (2024), en sus respectivos estudios, reportan una asociación fuerte entre ambiente de trabajo y productividad, particularmente cuando se cuidan el espacio físico, la estructura organizativa y las relaciones interpersonales. En el presente estudio, el modelo explica el 17,9 % de la variabilidad de la productividad, a pesar de ser una proporción menor a la encontrada en los antecedentes, da lugar a confirmar que el clima organizacional importa, incluso cuando intervienen factores propios de los emprendimientos rurales.

## CONCLUSIONES

Las teorías de Herzberg y McGregor encuentran una sólida confirmación empírica en este contexto, ya que la investigación demuestra que los factores motivacionales no son solo constructos teóricos, sino elementos operativos fundamentales en organizaciones de economía solidaria. Asimismo, el modelo de Teoría Y de McGregor se materializa en la práctica, reflejándose en trabajadores altamente comprometidos y autónomos.

Más allá de los números, el estudio visibiliza la particularidad de los emprendimientos rurales ecuatorianos de la EPS al evidenciar un modelo de gestión que rompe con esquemas tradicionales jerárquicos y demostrar que la economía solidaria puede generar entornos laborales significativamente más horizontales y participativos. En términos de impacto, si bien el clima laboral explica moderadamente la varianza en la productividad (17.9 %), este hallazgo revela un potencial de transformación organizacional que va más allá del simple incremento de la eficiencia, pues implica la creación de ecosistemas laborales que dignifiquen el trabajo.

Cada mejora en la percepción del clima laboral se traduce directamente en un aumento de la productividad, lo que resalta la importancia de gestionar adecuadamente este factor. Con base en estos resultados, se recomienda que los líderes de estas organizaciones implementen prácticas sistemáticas orientadas a fortalecer la comunicación interna, el reconocimiento del desempeño, la participación en la toma de decisiones y la autonomía laboral, elementos que demostraron incidir positivamente en el compromiso y la eficiencia de los trabajadores. Asimismo, resulta pertinente que futuras investigaciones profundicen en otros factores que complementen la explicación de la productividad, incorporen metodologías cualitativas que permitan comprender con mayor profundidad las dinámicas subjetivas del clima laboral y desarrollen estudios comparativos en distintas regiones, con el fin de ampliar la validez externa de los hallazgos.

Como limitaciones, se reconocen el tamaño reducido de la muestra y el carácter local del estudio, lo que restringe la generalización de los resultados a otros territorios o tipos de organización. Además, el diseño transversal impide establecer relaciones causales concluyentes entre las variables analizadas. Futuras investigaciones podrían ampliar la cobertura geográfica, incorporar otros factores explicativos de la productividad como innovación, capacidades gerenciales, redes de apoyo institucional o acceso a financiamiento y emplear diseños longitudinales o comparativos que permitan profundizar en la dinámica entre clima laboral y desempeño en diferentes configuraciones de la EPS.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albagli, S., y Maciel, L. (2004). Informação e conhecimento na inovação e no desenvolvimento local. *Ci. Inf., Brasília*, 33(3), 9-16.  
<https://www.scielo.br/j/ci/a/PHYWH7NmRJJpktbNwPh8dwp/?format=pdf&lang=pt>
- Alcívar, S., Cedeño, J., Márquez, J., y Vera, C. (2024). Calidad de vida y bienestar colectivo en asociaciones de consumo de bienes y productos. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(11).  
<https://doi.org/10.35381/gep.v6i11.180>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias* (Primera ed.). Editorial Trillas.
- Cantú, N., Pedraza, N., y Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Castro, A. (2018). *Economía popular y solidaria. Caracterización de las entidades de fomento*. Abya-Yala.  
<https://doi.org/10.7476/9789978104903>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

- Da Silva, C., y Salanek, P. (2009). Capital social y cooperativismo agropecuario: una evaluación del funcionamiento de la cooperativa COPACOL/Paraná/Brasil. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(1). [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182009000100005&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182009000100005&script=sci_arttext)
- Denison, D., y Villamizar, J. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Legis Editores.
- Doria-Velarde, A. J., Vivas-Escalante, A. D., Neira-Valdivia, F. Y., y Durand-Saavedra, D. P. (2024). Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1). <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2781>
- Hidalgo, J., Cajas, V., Noroña, S., y Carrión, J. (2024). La Satisfacción Laboral en el Contexto de la Economía Popular y Solidaria: Un Estudio de Caso. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(6-1), 151-162. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6-1.2978>
- Lintanga, A., & Rathakrishnan, B. (2024). The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: the moderating role of organizational climate. *BMC Psychol*, 12(38). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*, 29, 1-18. <https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Madero, S., y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT [Online]*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Malchaire, J. (2012). Toda condición de trabajo y toda exposición profesional son necesariamente multifactoriales. *Salud trab. (Maracay)*, 20(1), 93-95. <https://ve.scielo.org/pdf/st/v20n1/art08.pdf>
- McGregor, D. (1985). *The Human Side Of Enterprise* (Third ed.). The University of Chicago Press. [https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articulos/15341\\_Readings/Motivation/McGregor\\_The\\_Human\\_Side\\_of\\_Enterprise.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articulos/15341_Readings/Motivation/McGregor_The_Human_Side_of_Enterprise.pdf)
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(69), 110-119. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20619966006.pdf>
- Medina, M., Hurtado, D., y Muñoz, J. (2023). Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo. *Instituto Universitario de Innovación, Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.105>
- Mendoza Vargas, E., Villarroel Puma M., y Boza Valle, J. (2023). *Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. Green World Journal: <https://www.uteq.edu.ec/pt/investigacion/articulo/1622>
- MIES. (2024). *Ministerio de Inclusión Económica y Social*. El 60 % de empleo en el Ecuador lo genera la economía popular y solidaria: <https://www.inclusion.gob.ec/el-60-de-empleo-en-el-ecuador-lo-genera-la-economia-popular-y-solidaria/>

- Modrego, F., & Foster, W. (2021). Innovative Rural Entrepreneurship in Chile. *International Journal of Agriculture and Natural Resources*, 48(3). <https://doi.org/10.7764/ijanr.v48i3.2324>
- Morales, A., y Zuñiga, H. (2024). Ambiente laboral y productividad: caso Aguapen EP Santa Elena. *Journal Business Science*, 5(1). <https://doi.org/10.56124/jbs.v5i1.003>
- Murillo, L. (2022). *El emprendimiento social como motor de desarrollo sostenible: propuesta de un modelo para fortalecer la gestión del impacto social en los grupos de interés* [[Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de Valencia]. <https://riunet.upv.es/handle/10251/182264>
- Pazmay, S., y Lima, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *Podium*(37), 15-26. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2>
- Pozo, T. L. (2014). *Análisis del Sector de Economía Popular y Solidaria. Avances conseguidos en el fomento, 2009 – 2013*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/6898>
- Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trscender, Contabilidad y Gestión*, 7(20). <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Romero, N., López, M., & Piñeiro, J. (2023). Finance, technology, and values: A configurational approach to the analysis of rural entrepreneurship. *Technological Forecasting and Social Change*, 190. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122444>
- Ruiz, M. J., y Lemaitre, A. (12 de 2016). Economía solidaria en el Ecuador: institucionalización y tipos de organizaciones. *Ciências Sociais Unisinos*, 52(3). <https://www.redalyc.org/pdf/938/93849899002.pdf>
- Salazar, F. T., González, C. J., y Taranto, F. X. (2016). El aporte del marketing en la economía popular y solidaria como modelo de desarrollo emergente en el Ecuador. *Publicando*, 3(8), 467-486. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833418>
- Sarmiento, I., Ubillus, E., y Sánchez, R. (2025). Territorial Determinants of the Popular and Solidarity Economy in Ecuador: An Analysis Using Geographically Weighted Regression. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 20(6). <https://doi.org/10.18280/ijstdp.200607>
- Vallejo, Á. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/a5cce5b5-f683-4e00-ac0a-ecac1231b59c>
- Zapata, K., y Tovar, E. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Aula Virtual*, 5(12). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>