

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

#### COHORTE 2019

---

**Tema:** “La influencia del clima organizacional en el desempeño laboral”

---

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración Pública.

**Autora:** Ingeniera Priscila Elizabeth Mayorga Mayorga

**Director:** Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanas, PhD

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por *el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Hernán Mauricio Quisimalín Santamaría, PhD e Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*La influencia del clima organizacional en el desempeño laboral*” elaborado y presentado por la *señorita Ingeniera Priscila Elizabeth Mayorga Mayorga*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
*Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*  
**Presidente y Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. Hernán Mauricio Quisimalín Santamaría, PhD.*  
**Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.*  
**Miembro del Tribunal**

## AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “*La influencia del clima organizacional en el desempeño laboral*”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Priscila Elizabeth Mayorga Mayorga, Autora bajo la Dirección del Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanas, PhD, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
*Ingeniera Priscila Elizabeth Mayorga Mayorga*

*C.C.: 1803625639*

**AUTORA**

-----  
*Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanas, PhD*

*C.C. 1714157318*

**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

-----  
*Ingeniera Priscila Elizabeth Mayorga Mayorga*  
*C.C. 1803625639*

## INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN .....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR .....	iv
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
DEDICATORIA .....	x
RESUMEN EJECUTIVO .....	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCION .....	1
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>4</b>
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>4</b>
1.1. Definición del problema de investigación.....	4
1.2. Justificación.....	7
1.3. Objetivos .....	9
1.3.1. General .....	9
1.3.2. Específicos .....	9
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>10</b>
<b>ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>17</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>17</b>
3.1. Ubicación .....	17
3.2. Equipos y materiales .....	17
3.3. Tipo de investigación .....	18
3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender .....	19
3.5. Población o muestra .....	20
3.6. Recolección de información.....	21
3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico .....	22
3.8. Resultados alcanzados .....	23
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>24</b>

<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>54</b>
<b>CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS .....</b>	<b>54</b>
5.1. Conclusiones .....	54
5.2. Recomendaciones .....	55
5.3. BIBLIOGRAFÍA.....	56
5.4. ANEXOS.....	61

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población .....	20
Tabla 2 Alfa de Cronbach .....	22
Tabla 3 Prueba chi-cuadrado variables clima organizacional y el desempeño laboral.....	44
Tabla 4 Coeficiente de contingencia del clima organizacional y el desempeño laboral.....	44
Tabla 5 Prueba chi-cuadrado del constructo autonomía y el desempeño laboral .....	46
Tabla 6 Coeficiente de contingencia del constructo autonomía y el desempeño laboral.....	46
Tabla 7 Prueba chi-cuadrado del constructo cohesión y el desempeño laboral.....	47
Tabla 8 Coeficiente de contingencia del constructo cohesión y el desempeño laboral .....	47
Tabla 9 Prueba chi-cuadrado del constructo confianza y el desempeño laboral.....	48
Tabla 10 Coeficiente de contingencia del constructo confianza y el desempeño laboral.....	48
Tabla 11 Prueba chi-cuadrado del constructo presión y el desempeño laboral .....	49
Tabla 12 Coeficiente de contingencia del constructo presión y el desempeño laboral.....	49
Tabla 13 Prueba chi-cuadrado del constructo apoyo y el desempeño laboral .....	50
Tabla 14 Coeficiente de contingencia del constructo apoyo y el desempeño laboral.....	50
Tabla 15 Prueba chi-cuadrado del constructo reconocimiento y el desempeño laboral .....	50
Tabla 16 Coeficiente de contingencia del reconocimiento y el desempeño laboral .....	51
Tabla 17 Prueba chi-cuadrado del constructo equidad y el desempeño laboral .....	51
Tabla 18 Coeficiente de contingencia del constructo equidad y el desempeño laboral.....	52
Tabla 19 Prueba chi-cuadrado del constructo innovación y el desempeño laboral .....	52
Tabla 20 Coeficiente de contingencia de la innovación y el desempeño laboral.....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión autonomía de la variable clima organizacional.....	24
Figura 2 Dimensión cohesión de la variable clima organizacional.....	26
Figura 3 Dimensión confianza de la variable clima organizacional .....	27
Figura 4 Dimensión presión de la variable clima organizacional .....	28
Figura 5 Dimensión apoyo de la variable clima organizacional .....	29
Figura 6 Dimensión reconocimiento de la variable clima organizacional.....	30
Figura 7 Dimensión equidad de la variable clima organizacional .....	31
Figura 8 Dimensión innovación de la variable clima organizacional .....	32
Figura 9 Organización del trabajo de la variable desempeño laboral .....	33
Figura 10 Resultados laborales de la variable desempeño laboral.....	34
Figura 11 Establecimiento de prioridades de la variable desempeño laboral .....	34
Figura 12 Trabajo eficiente de la variable desempeño laboral .....	35
Figura 13 Gestión del tiempo de la variable desempeño laboral .....	35
Figura 14 Iniciativa de la variable desempeño laboral.....	36
Figura 15 Tareas desafiantes de la variable desempeño laboral .....	37
Figura 16 Conocimientos actualizados de la variable desempeño laboral.....	37
Figura 17 Competencias laborales de la variable desempeño laboral .....	38
Figura 18 Soluciones creativas de la variable desempeño laboral.....	38
Figura 19 Responsabilidades adicionales de la variable desempeño laboral.....	39
Figura 20 Nuevos retos de la variable desempeño laboral.....	39
Figura 21 Participación activa de la variable desempeño laboral .....	40
Figura 22 Quejas laborales de la variable desempeño laboral .....	40
Figura 23 Problemas del trabajo de la variable desempeño laboral.....	41
Figura 24 Aspectos negativos de la variable desempeño laboral.....	41
Figura 25 Aspectos negativos de la variable desempeño laboral.....	42
Figura 26 Aspectos negativos con personas ajenas de la variable desempeño laboral.....	42
Figura 27 Evaluación de desempeño de la variable desempeño laboral.....	43
Figura 28 Dimensiones del Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral .....	45



## AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mis padres y a mi familia por apoyarme en la realización de este trabajo, así como en las demás metas propuestas a lo largo de mi vida.

A la Universidad Técnica de Ambato por las facilidades brindadas para la realización de esta investigación en especial al Departamento de Talento Humano.

Al Director del Proyecto el Eco. Jorge Guadalupe Lanas, a mis revisores Dr. Mauricio Quisimalín y Dr. Víctor Córdova por el apoyo y el tiempo dedicado a las lecturas y a la emisión de correcciones, las cuales hicieron de esta una mejor investigación.

A cada uno de mis profesores de posgrado por sus enseñanzas y experiencias compartidas durante estos dos años de estudios, y finalmente a todos mis amigos y compañeros de trabajo, por sus palabras de aliento para terminar este logro.

## DEDICATORIA

Dedico esta investigación, así como todo el trabajo y esfuerzo que lleva consigo el realizar un posgrado, primeramente, a Dios, por bendecirme y darme la fortaleza para iniciar y culminar este proyecto de superación personal.

A mi padre Estuardo Mayorga, quien siempre me ha apoyado en todo momento, su compañía, presencia y apoyo moral me ayudó a cumplir este logro.

Y de manera muy especial, se lo dedico este trabajo a mi madre Bertha Mayorga, quien es el motor de mi vida, me acompañó e incentivó en todo momento durante los dos años de realización de estos estudios, sus palabras de apoyo y su amor incondicional hicieron que el camino sea más fácil.

Finalmente dedico este posgrado a cada persona que me ha ayudado a alcanzar esta meta, pues este triunfo es también de ustedes.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**COHORTE 2019**

**TEMA:** LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL

**AUTOR:** *Ingeniera Priscila Elizabeth Mayorga Mayorga*

**DIRECTOR:** *Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanás, PhD.*

**FECHA:** *23 de marzo del 2022*

**RESUMEN EJECUTIVO**

El clima organizacional es un tema que ha tomado relevancia en los últimos años, sin embargo, su análisis se ha dado a partir de diversas investigaciones efectuadas por varios eruditos de los cuales destacaremos los estudios efectuados inicialmente por Lewin, Lippit y White (1939), posteriormente, los aportes de McGregor (1960), así como, Likert (1967) quienes son considerados, los precursores del análisis y desarrollo del concepto de clima organizacional. Más adelante, en investigaciones ulteriores se ha evidenciado la existencia de variables que han sido explicadas por el clima organizacional, tal es el caso del desempeño laboral, que ha sido analizada como variable dependiente en instituciones tanto públicas como privadas.

Las universidades son instituciones que cumplen funciones sumamente delicadas, debido a que trabajan con y sobre el conocimiento, por tanto, mantienen un constante vínculo con la sociedad. Dichas instituciones se encuentran regidas por varios cuerpos legales, de los que se destacan la Carta Magna vigente y la Ley Orgánica de Educación Superior, en dónde se estipulan de forma concreta, sus competencias y atribuciones, de las que resaltan la proporción de conocimiento mediante la docencia, la investigación y la difusión y extensión del conocimiento.

La presente investigación que se efectuó en la Universidad Técnica de Ambato se fundamentó en estudios preliminares llevados a cabo por Vera & Suárez (2018), Paredes & Quiroz (2021), Ordóñez & Vásquez (2019), Pino, et. al (2021), León, et. al (2018), González & Morales (2020), entre otros. Del mismo modo, se enmarca en la metodología descriptiva y correlacional, técnica que facultó mediante el uso de la estadística, el demostrar la asociación existente entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Para comprobar la hipótesis plantada, se empleó la prueba Chi-cuadrado, técnica que demostró la existencia de una asociación entre las variables estudiadas (Chi-cuadrado 5963.46 asociado a un p-valor  $< 0.05$ ), consecuentemente, para conocer la fuerza de dicha relación se obtuvo el Coeficiente de Contingencia calculado de 0.982 (p- valor  $< 0.05$ ), manifestando ser muy alta, al ser un valor cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.989.

**DESCRIPTORES:** *ASOCIACIÓN, CLIMA ORGANIZACIONAL, CHI CUADRADO, COEFICIENTE DE CONTINGENCIA, CONSTRUCTOS, DESEMPEÑO LABORAL, DIMENSIONES, INCIDENCIA, PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO.*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**COHORTE 2019**

**THEME:** THE INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE ON JOB PERFORMANCE

**AUTHOR:** *Ingeniera Priscila Elizabeth Mayorga Mayorga*

**DIRECTED BY:** *Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanás, PhD.*

**DATE:** *23 de marzo del 2022*

**EXECUTIVE SUMMARY**

The organizational climate is a topic that has become relevant in recent years, however, its analysis has been based on various investigations carried out by various scholars, of which we will highlight the studies initially carried out by Lewin, Lippit and White (1939), later, the contributions of McGregor (1960), as well as Likert (1967) who are considered the precursors of the analysis and development of the concept of organizational climate. Later, in subsequent research, the existence of variables that have been explained by the organizational climate has been evidenced, such is the case of job performance, which has been analyzed as a dependent variable in both public and private institutions.

Universities are institutions that perform extremely delicate functions, because they work with and on knowledge, therefore, they maintain a constant link with society. These institutions are governed by several legal bodies, of which the current Magna Carta and the Organic Law of Higher Education stand out, where their competences and attributions are specifically stipulated, of which the proportion of knowledge through the teaching, research and the dissemination and extension of knowledge.

The present investigation that was carried out at the Technical University of Ambato, was based on preliminary studies carried out by Vera & Suárez (2018), Paredes &

Quiroz (2021), Ordóñez & Vásquez (2019), Pino, et. al (2021), León, et. al (2018), González & Morales (2020), among others. In the same way, it is part of the descriptive and correlational methodology, a technique that enabled, through the use of statistics, to demonstrate the association between the variable Organizational Climate and Work Performance.

To test the proposed hypothesis, the Chi-square test was used, a technique that demonstrated the existence of an association between the variables studied (Chi-square 5963.46 associated with a p-value  $< 0.05$ ), consequently, to know the strength of said relationship. the calculated Contingency Coefficient of 0.982 (p-value  $< 0.05$ ) was obtained, proving to be very high, being a value close to the maximum contingency coefficient of 0.989.

**KEYWORDS:** *ASSOCIATION, ORGANIZATIONAL CLIMATE, CHI SQUARE, CONTINGENCY COEFFICIENT, CONSTRUCTS, JOB PERFORMANCE, DIMENSIONS, INCIDENCE, PRODUCTIVITY, PERFORMANCE.*

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio se encuentra constituido de acuerdo con la siguiente estructura:

El capítulo uno describe el problema que fue estudiado, así como, se desarrolla el concepto de Clima Organizacional desde su origen hasta la actualidad, posteriormente, se refiere la relación que demuestra tener la variable explicativa con respecto a la variable explicada. Dentro del primer capítulo, se expone el contexto de las variables desde la perspectiva de la Universidad Técnica de Ambato, en tanto que, en la parte final del capítulo se coloca la justificación del problema estudiado y se formulan los objetivos de la investigación.

En el segundo bloque de la investigación, se hace referencia a los artículos científicos que tratan de la influencia que tiene el Clima Organizacional sobre el Desempeño Laboral. Dichos antecedentes de forma acertada, sirvieron de orientación para los capítulos posteriores de la investigación, de tal forma que en el capítulo tres se constituyó la metodología con la cual se trabajó, y se estableció que por el tipo de investigación se orientó a ser de tipo descriptiva y correlacional. Por otro lado, se seleccionaron los instrumentos para el levantamiento de información y se determinó la validez de los mismos.

Para dicho efecto, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.985 para el total del instrumento, mientras que, de forma independiente el instrumento de la variable Clima Organizacional arrojó un Alfa de Cronbach de 0.981 y el Desempeño Laboral un Alfa de Cronbach de 0.949, resultados que demuestran que el cuestionario es altamente confiable para levantar la información sobre la cual se efectuaron los análisis estadísticos de los resultados obtenidos de la tabulación.

En el capítulo cinco se comprobó la hipótesis planteada al aplicar el Chi-cuadrado a las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, método que dio como resultado un valor de 5963.46 asociado a un p- valor  $< 0.05$ , y un Coeficiente de Contingencia calculado de 0.982 que es cercano al máximo que es 0.989, datos que

corroboran que existe una asociación muy fuerte entre las prenombradas variable objeto de estudio.

Para establecer de forma específica que factores del clima organizacional se asocian con el desempeño laboral se calculó el Chi-cuadrado de cada uno de ellos, asegurando que los constructos autonomía (2172.66 p- valor < 0.05), cohesión (2128.94 p- valor < 0.05), confianza (1868.94 p- valor < 0.05), presión (1853.08 p- valor < 0.05), apoyo (2171.68 p- valor < 0.05), reconocimiento (2392.83 p- valor < 0.05), equidad (1665.88 p- valor < 0.05) e innovación (1650.90 p- valor < 0.05), tienen una asociación muy alta con la variable Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Finalmente, dentro del último capítulo se enunciaron las conclusiones, recomendaciones, las fuentes bibliográficas y los anexos de la investigación.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS PROGRAMA MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE 2019**

**TEMA:** “La influencia del clima organizacional en el desempeño laboral”

**AUTOR:** Priscila Elizabeth Mayorga Mayorga

*Grado académico:* Ingeniera

*Correo electrónico:* priscila.mayorga@hotmail.com

**DIRECTOR:** Economista, PHD. Jorge Fernando Guadalupe Lanás.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.**

- Línea de investigación aprobada en el programa de posgrado  
Desarrollo Humano y Social Integral.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Definición del problema de investigación

El clima organizacional ha sido una variable analizada durante décadas debido a su importancia dentro de las organizaciones y porque su relevancia radica en las personas, teniendo en cuenta que, los individuos son quienes perciben las particularidades del ambiente de trabajo en el que se desempeñan sus actividades laborales (Chiang, Matín, & Núñez, 2018). En tanto que, Cole & Gaynor (2017) afirman que dentro del clima organizacional también se han estudiado aspectos como la comunicación y el relacionamiento entre los distintos niveles jerárquicos de la organización, así como, la forma en que estos y otros elementos o factores del clima organizacional, repercuten sobre el desempeño y desarrollo de la organización.

De acuerdo con lo planteado, las variables clima organizacional y desempeño laboral mantienen cierta reciprocidad, sobre todo, porque el clima organizacional se orienta a encontrar y evaluar problemas como el ausentismo, la discriminación, las discrepancias, la insatisfacción y el rendimiento, de tal manera que, todos estos problemas son conducentes de la persona o individuo, teniendo en cuenta, que el clima organizacional se centra en la veredicto que tienen los funcionarios sobre las circunstancias laborales y cómo estas afectan a la consecución de los objetivos (Castillo, 2018, pág. 50).

El origen del clima organizacional según Méndez (2016), parte de la sociología al resaltar al hombre como elemento relevante por su participación en el sistema social, el trabajo y las relaciones interpersonales. Mientras que, de acuerdo con Pucheu (2017), los primeros estudios de clima organizacional surgieron en 1939 de la mano de los investigadores Lewin, Lippit y White quienes efectuaron un análisis con respecto al clima dentro de varias organizaciones y de cómo este era percibido por los individuos, tomando en cuenta que existen varios ambientes de trabajo como los autocráticos, democráticos, de liderazgo y el ambiente de dejar hacer o dejar trabajar libremente.

Más adelante, McGregor en 1960 destaca la gran ventaja de desarrollo que tiene las organizaciones cuya administración tiende a ser participativa con funcionarios motivados a la autorrealización y al autocontrol, bajo la misma arista, Likert en 1967 analizó en numerosas empresas de Estados Unidos, la correspondencia que tienen la estructura formal y la productividad, obtenido como resultado, que las organizaciones más productivas eran aquellas con una estructura participativa de equipos (Martínez, 2019, págs. 150-151).

Posteriormente, en el año 1968 estudiosos como Litwin y Stringer, basados en los aportes de Lewin, Lippit y White, establecieron que el clima organizacional se conformaba de nueve dimensiones: estructura, recompensa versus castigo, reconocimiento, calidez, apoyo, riesgo, establecimiento de estándares, tolerancia e identidad (Pucheu, 2017).

Todos aquellos prenombrados autores como Lewin, McGregor, Litwin, Likert y muchos otros como Argyris (1958), Hellriegel y Slocum (1974), Ekvall (1983), Payne y Pugh (1976) y Redujero (1983) que también ostentan trayectorias reconocidas, coinciden en algunos puntos, siendo uno de ellos, el que los individuos y su forma de interacción determinan el tipo de clima organizacional (Méndez, 2016, p. 29)..

Además, sus investigaciones han aportado al desarrollo del concepto y conocimiento del clima organizacional, consintiendo que en la actualidad se elaboren estrategias que vayan más allá de un diagnóstico y se enfoquen en aplicar todo un proceso de mejora que logre influenciar en la percepción que tienen los funcionarios de la organización (Méndez, 2016, p. 29).

En la actualidad, la noción de clima organizacional ha evolucionado hasta llegar a conceptualizarlo como un ambiente propio de la organización, basado en la estructura, las relaciones interpersonales y que es percibido por los empleados. Por otro lado, gracias a las investigaciones recientes, se ha demostrado que el clima organizacional se compone de diversos factores como la motivación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, entre otros. Esos factores, se ven reflejados en el desempeño o eficacia del trabajo, la motivación,

la satisfacción, la actitud y el comportamiento de los individuos en la organización (Garzón, 2015, p. 131).

En América Latina, los investigadores han manifestado tener gran interés sobre el estudio del clima organizacional, pudiendo encontrar exploraciones llevadas a cabo en todo tipo de organizaciones, ya sean que presten servicios, produzcan o comercialicen bienes. En concreto, se puede destacar la investigación de clima organizacional llevada a cabo por Vera, et. al (2021) y que recoge investigaciones de 2001 al 2020 efectuadas en instituciones educativas de Chile, Colombia, Perú, y Brasil, las que revelan una crisis estructural en las instituciones latinoamericanas, que afecta al compromiso, satisfacción, comunicación, sentido de pertenencia y al desempeño.

Las investigaciones de clima organizacional efectuadas en instituciones de Ecuador son cada vez más numerosas, por el interés que ha generado este tema en los últimos años y adicionalmente por el beneficio que representa el conocer las repercusiones tanto positivas como negativas en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para garantizar de cierta manera el logro de las metas en el sector público ecuatoriano, el Ministerio de Trabajo (2018) expidió mediante Acuerdo Ministerial N°MDT-2018-0138, la Norma Técnica para la Medición del Clima Laboral en la que se establece que la medición debe realizarse de forma anual en las instituciones públicas y debe enmarcarse en tres componentes: liderazgo, compromiso y entorno de trabajo.

La Universidad Técnica de Ambato fue creada a través de la Ley N° 6905 el 18 de abril de 1969, es una institución emblemática de la ciudad de Ambato y un referente a nivel nacional e internacional. La UTA según Resolución 0811-CU-P-2020 de fecha 19-06-2020, está conformada por los siguientes niveles directivos: Honorable Concejo Universitario; Rectorado; Vicerrectorado Académico; Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Vinculación con la Sociedad; y Vicerrectorado Administrativo, los que contienen su nivel asesor encargado de la asesoría, coordinación y colaboración de las responsabilidades de cada una de ellas. (Universidad Técnica de Ambato, 2020).

Para el logro de sus objetivos planteados, las áreas directivas y de asesoría de la UTA trabajan en contacto directo e indirecto con otras. Por tanto, al depender de la interacción de las características organizacionales y personales, se dan criterios y percepciones individuales sobre el clima organizacional institucional. Dicha apreciación, ya sea positiva o negativa tiene efectos sobre la comunicación, el desempeño, el comportamiento, la satisfacción, la motivación, y el sentido de pertenencia de sus empleados.

## **1.2. Justificación**

El clima organizacional es la percepción generalizada que tienen los funcionarios sobre el ambiente de trabajo y se clasifica en dos enfoques: estructuralista y subjetivista. El estructuralista, se cimienta en los factores objetivos organizacionales extrínsecos apreciados por los funcionarios y que afectan su conducta, mientras que, en el subjetivista prima la opinión y la aspiración de los funcionarios sobre los aspectos percibidos, con el propósito de satisfacerlos (Iglesias & Sánchez, 2015). Dado que, se define al CO como la percepción que tiene el individuo, Chiang, et.al ( 2018) postulan que el CO se fundamenta en el sentir de la persona, por lo tanto, sus efectos transgreden a la productividad, comportamiento, toma de decisiones, resolución de conflictos, desempeño, eficiencia, innovación, bienestar y satisfacción.

Debido a la notoriedad que tienen el clima organizacional y el desempeño laboral en el entorno organizacional, se ha encontrado fundamento bibliográfico robusto e importante sobre su correspondencia, justificando a que, dentro de la presente investigación, se demuestre concretamente el tipo de CO existente, observado desde el punto de vista de los funcionarios de la Universidad Técnica de Ambato y de cómo éste repercute en su desempeño. Más aún, porque en palabras de Aguirre (2022) el recurso humano es un elemento esencial dentro de las organizaciones, por tanto, sin él no se puede lograr la consecución de los objetivos planteados, haciendo necesaria la gestión del clima organizacional a fin de reducir los efectos negativos sobre el desempeño laboral.

El estudiar el clima organizacional en la Universidad Técnica de Ambato, es idóneo porque, admitirá el conocer que tanto influye sobre el desempeño laboral

de los funcionarios de la UTA. Además, del interés que despierta en la investigadora porque le faculta ir más allá, al determinar específicamente a través de la estadística, qué elementos de la variable clima organizacional demuestran su influencia en el desempeño, conllevando a que se brinde información precisa que coadyuve a que se establezcan procedimientos basados en estrategias enfocadas a resolver los problemas específicos que afectan al desempeño laboral.

Con lo que respecta a la variable desempeño laboral, explica la forma en que se cumplen los objetivos según los plazos establecidos para dicho efecto. Así mismo, basa sus resultados en medios de verificación que demuestren que los funcionarios cumplen con sus funciones y responsabilidades de forma eficiente, haciendo uso de sus aptitudes, conocimientos y habilidades.

De los componentes básicos para medir el desempeño laboral se destacan: el trabajo en equipo, la comprensión, los estándares, la creatividad, la iniciativa, la exactitud, el conocimiento, la calidad, la discreción y el liderazgo (Araujo & Leal, 2017). En consecuencia, Atehortúa, et. al.(2018) refieren que debido a que los resultados se fundamentan en los empleados, estos cada vez recobran mayor importancia dentro de las organizaciones, obligando a las empresas a prestar mayor atención en su desarrollo, ya que, de ellos depende su éxito.

Investigar la incidencia que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral en la Universidad Técnica de Ambato es viable, pues se cuenta con toda la apertura por parte de las autoridades institucionales y departamentales a fin de brindar la información que se requiere para efectuar la presente investigación de forma veraz, eficiente y oportuna. Por añadidura, también se posee la apertura de los funcionarios para contribuir con la aplicación del instrumento que se empleará para valorar las variables de estudio y así dar cumplimiento con los objetivos planteados en la presente investigación, así mismo, aportar a la mejora de los resultados institucionales.

Se verán beneficiados con la presente investigación, los funcionarios de la Universidad Técnica de Ambato, debido a que su entorno laboral presentará mejoras evidentes, contribuyendo a que la percepción del clima organizacional mejore y por ende el desempeño de los funcionarios sea el esperado, lo que trae

consigo, que las autoridades se favorezcan al cumplir los objetivos institucionales dentro de los plazos preestablecidos.

Adicionalmente, el resto de la comunidad universitaria, futuros estudiantes y demás ciudadanía observarán las mejoras en la calidad de la educación y de los servicios que presta la UTA. Finalmente, los resultados obtenidos servirán de fundamentación a nuevas investigaciones en las que se vean involucradas el análisis de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. General**

Demostrar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, para conocer la fuerza de asociación de las variables objeto de estudio.

#### **1.3.2. Específicos**

- Fundamentar teóricamente la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, para que sirva de sustento a la investigación y a la formulación de la hipótesis.
- Determinar el estado actual del clima organizacional en la Universidad Técnica de Ambato, para contribuir con el conocimiento necesario que sustente la implementación de un plan de mejora.
- Establecer los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, que orienten a la institución en la aplicación de estrategias.

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

Después de haber efectuado una revisión teórica exhaustiva sobre las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral, se han seleccionado algunos aportes que sustentan de forma congruente, suficiente y notoria, la influencia que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral, de las que se señala las más destacadas:

En el estudio Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad – Ecuador, se aplicó un instrumento validado por expertos, mismo que se conformó de quince preguntas de tipo abiertas y cerradas para medir el clima organizacional y el desempeño laboral. Según los resultados de la prueba CHI-cuadrado, el valor de  $p$  es menor a 0.05, demostrando que el clima organizacional influye sobre el desempeño laboral. Finalmente, se concluye que uno de los problemas más preocupantes es la desmotivación, dificultad que influye en la autoestima y la productividad (Vera & Suárez, 2018).

En la investigación cuantitativa denominada Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados – Ecuador, de los autores Paredes & Quiroz (2021), se levantó la encuesta con un instrumento de 55 interrogantes en escala tipo Likert, cuya consistencia interna fue de 0.977. La encuesta fue aplicada a 379 funcionarios de las 3 empresas más importantes y una vez que fue tabulada, los investigadores demostraron mediante el coeficiente de Spearman, que el clima organizacional y el desempeño laboral presentan una relación significativa ( $\text{sig.} = 0,00; p < 0,05$ ), adicionalmente, concluyeron que deben existir las condiciones organizacionales adecuadas para mejore el desempeño laboral.

Ordóñez & Vasquez (2019) en el estudio de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional denominado Clima organizacional y desempeño laboral: caso empresa pública del control de tránsito Babahoyo – Ecuador, emplearon la



técnica de la encuesta, cuyo instrumento constó de 6 preguntas que al validarlas arrojaron un Alfa de Cronbach de 0.922. También se estableció que el clima organizacional incide en el desempeño laboral, al obtener un p-valor  $< 0,05$  que respalda la hipótesis al evidenciar una correlación lineal positiva. Por último, concluyen que existe muy poca apertura con respecto a la creatividad y la motivación.

En la publicación Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente, en el Colegio Demetrio Aguilera Malta del cantón Santa Rosa - Ecuador, se aplicó el modelo de regresión múltiple del que se obtuvo un  $R^2 = 0.871$ , con respecto a los resultados de la encuesta aplicada a los 40 docentes que laboran en la prenombrada institución educativa. Dato que, al ser analizado, expone que el clima organizacional es responsable en un 87% del comportamiento de la variable desempeño laboral, así como también, evidenciaron que factores del clima organizacional como el salario, años de servicio, experiencia laboral, promedio, seguridad, tienen influencia sobre el desempeño de los docentes (León, Noriega, & Murillo, 2018).

Los autores Pino, et. al (2021) en su investigación Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo - Ecuador, aplicaron una encuesta tipo Likert a 30 empleados, compuesta de 15 preguntas para medir el clima organizacional (Alfa de Cronbach 0.864) y 15 para el desempeño laboral (Alfa de Cronbach 0.873). Los investigadores evaluaron el CO según las dimensiones comunicación, autonomía y motivación, en tanto que, para el desempeño laboral lo efectuaron bajo los constructos productividad, eficacia y eficiencia. Los investigadores exponen que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio y concluyen que el clima organizacional es una variable explicativa del desempeño, productividad y competitividad.

En el artículo científico Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas – Ecuador, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, a fin de demostrar la hipótesis que indica que el clima organizacional incide en el desempeño laboral

de dicha institución pública. Para demostrarlo, se empleó una encuesta de 26 preguntas (Alfa de Cronbach 0.923) formuladas en escala tipo Likert de 5 puntos que, al ser procesadas y analizadas en el programa estadístico, arrojó un Coeficiente de Pearson de 0.959, resultado que demuestra la relación entre las variables estudiadas, permitiéndoles concluir que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es positiva, fuerte y significativa (González & Morales, 2020).

Los investigadores Ramos, et. al (2019), autores del artículo científico de carácter descriptivo-correlacional denominado El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018, utilizaron un instrumento conformado de 4 preguntas en escala de Likert que fue aplicado a 106 empleados. Del total de preguntas, se seleccionaron 2, con el propósito de concluir en base al cálculo del CHI cuadrado, que el clima organizacional incide en el desempeño laboral, en dónde el CHI cuadrado calculado 12.0960858 resultó ser mayor que el de la tabla de distribución 7.8147 y cuyo margen de error fue del 5%.

Macías & Saltos (2020) dentro de su estudio Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí – Ecuador, encuestaron a 20 individuos, de los cuales 18 eran docentes y 2 corresponden al Subdecanato y la Coordinación. Las dimensiones del clima organizacional con mayor relevancia en el estudio fueron el crecimiento profesional, mejora del salario, promoción, y buen ambiente, en tanto que, con respecto al desempeño las dimensiones fueron espacio físico, capacitación, insumos, condiciones y carga académica. Datos que coadyuvaron a que los investigadores concluyan que el clima organizacional incide en el desempeño laboral.

En el estudio clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana, los autores Chagray, et. al (2020) emplearon la técnica descriptiva, transversal y correlacional. Se aplicó una encuesta de 22 preguntas, a 40 empleados de Inversiones Pecuarías Granados S.A.C., con el fin de medir las

dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral, obteniendo al calcular el Rho de Spearman, que las dimensiones liderazgo (0.373\*\*) y relaciones interpersonales (0.523\*\*) de la variable clima organizacional (0.511\*\*), influyen significativamente en el desempeño laboral. Los autores llegaron a la conclusión: el clima organizacional es positivo y que tiene influencia en el desempeño de los trabajadores.

Los autores Silva, et. al (2018) para llevar a cabo el estudio nombrado Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, región San Martín, aplicaron la metodología inductiva y descriptiva-correlacional, en este sentido, utilizaron la técnica de la encuesta y un instrumento de 31 preguntas que midió las variables objeto de estudio. Una vez procesados los resultados, dió como derivación una valoración del clima organizacional que va de buena a regular, mientras tanto, el desempeño laboral demostró una predilección sobre las opciones de regular a malo. Finalmente, concluyen los componentes del clima organizacional: bajo nivel de confianza, beneficios inadecuados, inestabilidad y deficiente remuneración, transgreden en el desempeño laboral.

En la investigación de enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental titulada Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén, se visualiza la aplicación de una encuesta a 18 empleados, cuyo test estuvo conformado de 30 preguntas en escala tipo Likert que al ser evaluadas dieron con un Alfa de Cronbach de 0.926 demostrando su fiabilidad o consistencia interna. Del análisis estadístico efectuado, se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.733 con un nivel de significancia de 0.01, resultado que demuestra que existe una correspondencia alta y positiva entre las variables estudiadas (Barboza, Rivera, & Peralta, 2021).

Los investigadores del estudio clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Distrital de Educación 05D06 –Salcedo, Cabezas, et. al (2017), manejaron un instrumento de 55 ítems con un Alfa de Crombach de 0.879, que fue aplicado a 30 empleados, con el interés de medir las variable clima organizacional con sus

dimensiones: calidad organizacional, incentivos, toma de decisiones, liderazgo, interacción social y apertura organizacional, así como, el desempeño laboral y sus factores: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. Una vez aplicado el test y procesados los datos de forma estadística, se demuestra que la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral es positiva y baja, según el Coeficiente de Pearson que fue de 0.342.

En la investigación descriptiva y correlacional: Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta –EP. – Manabí, se empleó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario de 18 preguntas estructuradas en escala de Likert, a su vez, se manejó el diagrama causa-efecto de Ishikawa que comprobaron que un clima organizacional desfavorable tiene efectos negativos en el desempeño. En síntesis, el desgaste profesional se origina por la carga horaria elevada, poca remuneración, mucha responsabilidad, ineficiente comunicación y deficiente trabajo en equipo. A la postre, concluyen que el clima organizacional es negativo y afecta al rendimiento laboral (Solórzano, et. al. 2020).

Los autores de la publicación de tipo descriptiva y correlacional: clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito, Toapanta, et. al. (2020), utilizaron un cuestionario de 24 preguntas que miden el clima organizacional y el desempeño laboral. Del procesamiento de la información y posterior análisis se descubre un Coeficiente de Correlación de Pearson de -3.83, resultado que manifiesta una correlación negativa baja, concluyendo que, a medida que el clima organizacional es percibido de forma negativa, también disminuirá el desempeño laboral.

En el artículo científico de tipo correlacional llamado: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la dirección general de recursos humanos de la Fundación del Instituto Carabobeño para la Salud (INSALUD)-Venezuela, se aplicó la encuesta a 45 empleados que conformaban la totalidad de la población. Dicha encuesta se estructuró de 38 interrogantes

formuladas en escala de Likert de 4 niveles, que al ser procesadas, permitieron que los investigadores a través de un análisis crítico-reflexivo concluyan que el clima organizacional incide en el desempeño laboral, además, de que el ambiente laboral en que efectúan las labores los empleados, les es agradable debido a que reciben el reconocimiento y motivación necesaria para tener un buen desempeño laboral (Brizuela & Torres, 2020).

Penachi (2019) en su investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI, plantea la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, para demostrarlo, emplea un instrumento de 4 preguntas a la muestra de 196 funcionarios. En el planteamiento de las interrogantes se evaluó la existencia de la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral desde la perspectiva de los empleados, también, con respecto a la eficiencia, eficiencia y calidad laboral, resultados que promovieron que se concluya en que existe una incidencia directa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Dentro de el estudio Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19, los investigadores Canales, et. al. 2021 buscaron establecer el tipo de relación que mantienen las variables de estudio dentro del departamento de ventas de Ferreyros S.A., razón por la que aplicaron una encuesta de 28 preguntas dirigidas los 58 funcionarios y una vez que levantados los datos, los autores calcularon el Coeficiente Rho de Spearman que arrojó un valor de 0.807, dato que revela una correlación fuerte positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, al mismo tiempo, concluyen que a medida que la percepción de clima organizacional positivo aumente, mayor será el desempeño laboral.

En el artículo científico de tipo descriptivo y cualitativo: clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas de los autores Pinedo & Delgado (2020), se utilizó nueve artículos científicos publicados entre el 2015 y 2019, estas publicaciones fueron estudiados desde el análisis bibliográfico y una vez que los datos fueron discutidos, concluyen que el 90% de los autores de las publicaciones, son coincidentes al indicar que el clima

organizacional y el desempeño laboral tienen una incidencia positiva, así también, acotan que la sobrecarga de trabajo y el salario bajo tienen efectos sobre el rendimiento de los empleados.

El aporte de Urbano (2018) Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de la Administración Local de Agua Huaraz, buscó demostrar la incidencia que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral mediante el análisis estadístico de los resultados obtenidos de la tabulación de las encuestas aplicadas a los funcionarios de la prenombrada institución. Para llevarlo a cabo, se calculó el CHI-cuadrado de 839.44, valor que es mayor al tabular 88.25, dato que demuestra la hipótesis formulada de que un clima organizacional favorable tiene efectos positivos en el desempeño laboral.

Por último, el análisis crítico al enfoque cuantitativo del estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en las universidades del departamento de La Guajira” de los autores Arismendy & Santis (2021), en el que se tiene un enfoque cualitativo que se fundamenta en los resultados de los estudios cuantitativos previos para generar un debate que culmina con la aceveración de la existencia de una relación positiva del clima organizacional y el desempeño laboral, según las respuestas del conglomerado de funcionarios de las universidades objeto de estudio. Conjuntamente, los autores concluyen que las universidades han demostrado tener un buen clima organizacional, así como, buenos resultados con respecto al desempeño de sus empleados.

## **CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Ubicación**

La investigación tuvo lugar en la Universidad Técnica de Ambato con sede en Ambato ciudad de la provincia de Tungurahua. La universidad cuenta con tres campus:

1. Campus Huachi: Av. de Los Chasquis y Rio Payamino - Ambato 180207
2. Campus Ingahurco: Colombia 02-11 y Chile - Ambato 180105
3. Campus Querochaca: Vía a Cevallos – Ambato

De acuerdo con las proyecciones del Censo de Población y Vivienda CPV 2010 efectuadas por el Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua del año 2020, Ambato es la ciudad más importante y con mayor población de la Provincia de Tungurahua, cuenta con 387.309 habitantes, seguida de San Pedro de Pelileo (66.836), Santiago de Pillaro (43.371), Baños de Agua Santa (25.043), Quero (20.627), Patate (15.825), Tisaleo (14.317), Cevallos (9.936) y Mocha (7.336).

Los habitantes de la Provincia de Tungurahua según la proyección del año 2020 de la Población Económicamente Activa (PEA), en su mayoría se dedica a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 27.61%, en tanto que, el 19.04% de orienta a la industria manufacturera, seguido del comercio con un 16.88%, la construcción con el 5,29%, el transporte y almacenamiento con el 4,64%, las actividades financieras y de seguros con el 1,20%, servicios varios con el 13,80% y otras actividades con el 11,54% (Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, 2021).

### **3.2. Equipos y materiales**

Para efectuar la investigación se aplicó la investigación de campo, bibliográfica y documental:

Se utilizó la investigación de campo, toda vez que se recabó la información teórica del tema estudiado, que sirvió como fundamento para la formulación de la hipótesis. Por lo tanto, según los lineamientos que dicta este tipo de la investigación, se recolectó la información necesaria en el lugar de los hechos, sin alterar el entorno natural en el que se desenvuelven los individuos estudiados, para comprobar la hipótesis planteada (Gómez, 2017). En concordancia con Halle (2015), la investigación de campo es el principal medio a través del cual se puede obtener información desde la percepción de los individuos analizados.

Se empleó la investigación bibliográfica para sustentar teóricamente la relación de las variables y para la formulación de la hipótesis. Coincidiendo con (Díaz, 2019) quien manifiesta que este tipo de investigación es fundamental para recolectar un cuerpo de conocimiento concerniente al tema de investigación, para lo cual, se revisa información en artículos científicos, libros, monografías, tesis, entre otros.

Esta información permite al investigador, pronosticar el comportamiento de las variables analizadas en base a los resultados obtenidos en investigaciones similares efectuadas con anterioridad. Sobre el mismo tema, (Reza, 2017) menciona que la investigación bibliográfica y documental brinda un aporte muy importante a la investigación, una vez que se analiza y contrasta los datos y resultados obtenidos en distintos espacios de tiempo, factor importante para que el investigador logre tener una perspectiva del comportamiento de las variables a través del tiempo.

### **3.3. Tipo de investigación**

El paradigma de la presente investigación es crítico propositivo, pues coadyuvó a comprender y exponer el problema analizado, así como, plantear alternativas de solución, fundamentalmente, porque los datos fueron obtenidos directamente de los elementos objeto del presente estudio. En concordancia, Jaya, et. al. (2017) agregan que el paradigma es crítico porque dentro de la investigación se ponen en manifiesto los elementos que influyen sobre la variable explicada, y es propositivo, porque formula posibles medios para



corregir los factores que influyen en el problema investigado.

El tipo de investigación al que corresponde este estudio es el cuantitativo, porque se planteó una hipótesis correlacional, el instrumento para recoger los datos se subdivide en constructos y se hizo uso de la estadística a fin de explicar el comportamiento del fenómeno estudiado. En concordancia con Burns & Grove (2015) que exponen que, es un tipo de investigación estricta, que a través de un proceso riguroso en el que se formula la hipótesis, establece el diseño de la investigación y se emplea la estadística, para revelar relaciones de variables y demostrar nuevos sucesos.

La investigación fue elaborada bajo el diseño descriptivo y correlacional:

El estudio es descriptivo porque cuenta con un fundamento sólido del fenómeno estudiado, en el que preliminarmente se han analizado varias hipótesis que sustentan la incidencia o relación que demuestra tener el clima organizacional sobre el desempeño laboral. La investigación descriptiva se orienta a revelar características de los elementos estudiados, ya sean, empresas, individuos, conceptos, entre otros. Además, contribuye a que el investigador pueda agrupar individuos con tipologías comunes, así como, efectuar pronósticos (Namakforoosh, 2018).

La investigación fue de carácter correlacional porque se buscó demostrar la asociación que tiene la variable clima organizacional y el desempeño laboral, es decir, expresó en qué medida la variable explicativa se relaciona del comportamiento de la variable explicada. Como también lo hace notar Bernal (2016), quien manifiesta que la investigación correlacional tiene por objeto, determinar o evaluar la correspondencia de 2 o más variables. En tanto que, García, et. al. (2016), enfatizan que este tipo de investigación no determina una relación causal entre variables, sin embargo, aporta con dar a conocer el posible origen del comportamiento de la variable dependiente.

#### **3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender**

La hipótesis formulada en el presente estudio fue:

- El clima organizacional incide en el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato.

### 3.5. Población o muestra

La población y muestra definidas son:

La población es un conjunto de elementos que comparten las mismas características. Dentro del proceso de investigación es fundamental establecer la población objetivo, además, cuando la población es grande es necesario calcular la muestra, mientras que, si es pequeña, es necesario trabajar sobre la totalidad de los elementos sin calcular muestra (Namakforoosh, 2018). La población objeto de estudio en la presente investigación fue de 459 funcionarios administrativos, de los que 405 cuentan con nombramiento y 54 son personal a contrato. Con respecto a su lugar de trabajo, están distribuidos según el siguiente detalle:

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

DEPENDENCIA	CANTIDAD
Direcciones	220
Facultades	225
Centros	14
<b>Total</b>	<b>459</b>

Nota: Elaborado a partir de los datos entregados por la Dirección de Talento Humano de la Universidad Técnica de Ambato.

La muestra se define como una proporción distintiva de la población, que contiene sus mismas características, razón por la que el investigador puede deducir en base a ella, cual sería el comportamiento de la población ante un determinado fenómeno (Reguera, 2018). La muestra calculada en la investigación fue de 219 funcionarios administrativos, resultado que se obtuvo al aplicar la fórmula de la muestra expuesta por los autores Lind, et. al. (2019):

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{(N - 1) * E^2 + z^2 * p * q}$$

$$n = 219 \frac{1.96^2 * 0,5 * 0,5 * 459}{(459 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,05 * 0,05}$$

### **3.6. Recolección de información**

La técnica e instrumento empleado para la recolección de la información fueron:

Se empleó la técnica de la encuesta, pues es la más utilizada cuando se efectúan investigaciones de tipo cuantitativas, a fin de obtener información de primera mano que sirva para demostrar la hipótesis planteada. Referente a la relación que tiene esta técnica con la investigación cuantitativa, se puede exponer que gracias a la estadística se generalizan a la población, los resultados obtenidos a partir de la muestra, para lo cual hace uso de un instrumento que se encuentre bien estructurado y que es de fácil comprensión y asignación de respuesta (Fernández, 2016).

El instrumento empleado para recolectar la información de la variable independiente clima organizacional, corresponde al descrito en la investigación de los autores Chiang, et. al. (2020), denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos”, el mencionado instrumento cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.929, valor que demuestra la validez. El cuestionario está estructurado en 34 interrogantes organizadas en escala de Likert de 5 puntos con las siguientes opciones de respuesta: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = algunas veces; 4 = casi siempre y 5 = siempre. La encuesta se conforma de los constructos: innovación, confianza, presión, apoyo, cohesión, equidad, autonomía y reconocimiento.

Mientras que, para levantar la información de la variable dependiente desempeño laboral, se utilizó el instrumento empleado en la investigación denominada *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*, de los autores Ramos, et. al. (2019), dicho instrumento contiene 18 preguntas en escala de Likert de 5 puntos, en donde, de la pregunta uno a la trece las opciones de respuesta son 1= raramente; 2 = algunas veces; 3 = regularmente; 4 = a menudo y 5 = siempre.

De la pregunta catorce a la dieciocho las opciones de selección son 1 = nunca; 2 = raramente; 3 = algunas veces; 4 = regularmente y 5 = a menudo.

Para determinar la validez de los instrumentos, se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach, en base al 100% de las respuestas obtenidas de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato. El Alfa de Cronbach es un coeficiente que mide la consistencia interna del instrumento, dando valores que van de 0 a 1. Si el valor es 0 significa que el instrumento no es confiable, mientras que, si el resultado es 1, expresa que el instrumento es altamente confiable (Silva & Brain, 2017).

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach*

<b>Detalle</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
<b>Total, instrumento</b>	0.985	53
<b>Instrumento Clima Organizacional</b>	0.981	34
<b>Instrumento Desempeño Laboral</b>	0.949	19

Nota: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta.

Rodríguez & Reguant (2020), refieren que un Alfa de Cronbach de 0.70 es un valor aceptable. Con respecto a ello se determina que el instrumento empleado en la presente investigación es altamente confiable al haber arrojado un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.985, lo que sugiere que el instrumento tiene consistencia interna y que es válido para recolectar los datos.

### **3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico**

Luego de haber aplicado el instrumento y tabulado las encuestas en el programa estadístico SPSS, se emplea la técnica de prueba de chi-cuadrado, para demostrar la incidencia que tiene la variable clima organizacional sobre el desempeño laboral.

Adicional, se obtuvo el coeficiente de contingencia para exponer el grado de fuerza con el que se ven asociadas las 2 variables, considerando que la prueba chi-cuadrado es una técnica estadística que se emplea para comprobar la

existencia de una relación entre las variables estudiadas, así como, facultar el conocer el grado o fuerza de asociación existente (Tinoco, 2018).

### **3.8. Resultados alcanzados**

Con respecto al análisis de correlación de las variables, se calculó la media aritmética de la totalidad de las preguntas que miden el clima organizacional y se procedió de la misma manera con la variable desempeño laboral. Con dichos promedios se obtuvo el Chi cuadrado, valor que mostró la asociación existente entre la variable explicativa y la explicada, además se generó el coeficiente de contingencia de las variables dependiente e independiente objeto de investigación.

Posteriormente, se calculó la media aritmética del conglomerado de preguntas que miden cada uno de los constructos de la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación), para calcular el Chi cuadrado individualizado, método que otorgó información específica de los factores que manifiestan tener incidencia sobre el desempeño laboral. Subsiguientemente se obtuvo los coeficientes de contingencia de cada constructo con respecto a la variable desempeño laboral, resultado que contribuyó a conocer la fuerza en la que se relacionan con la variable dependiente.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para determinar la incidencia que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral, según lo formulado en el objetivo general de la investigación, se obtuvo el la prueba estadística Chi cuadrado y el coeficiente de contingencia de las variables clima organizacional y desempeño laboral, cuyos valores calculados conllevaron a dar cumplimiento al objetivo general planteado. Con respecto al cumplimiento de los objetivos específicos se obtuvo Chi cuadrado de los constructos del clima organizacional así como su respectivo coeficiente de contingencia, dato que dio a conocer la intensidad de relación existente entre las dimensiones clima organizacional y la variable desempeño laboral, basado en los resultados obtenidos en las encuestas, tal como se detalla a continuación

### 5.1. Variable Clima Organizacional

**Figura 1**

*Dimensión autonomía de la variable clima organizacional*

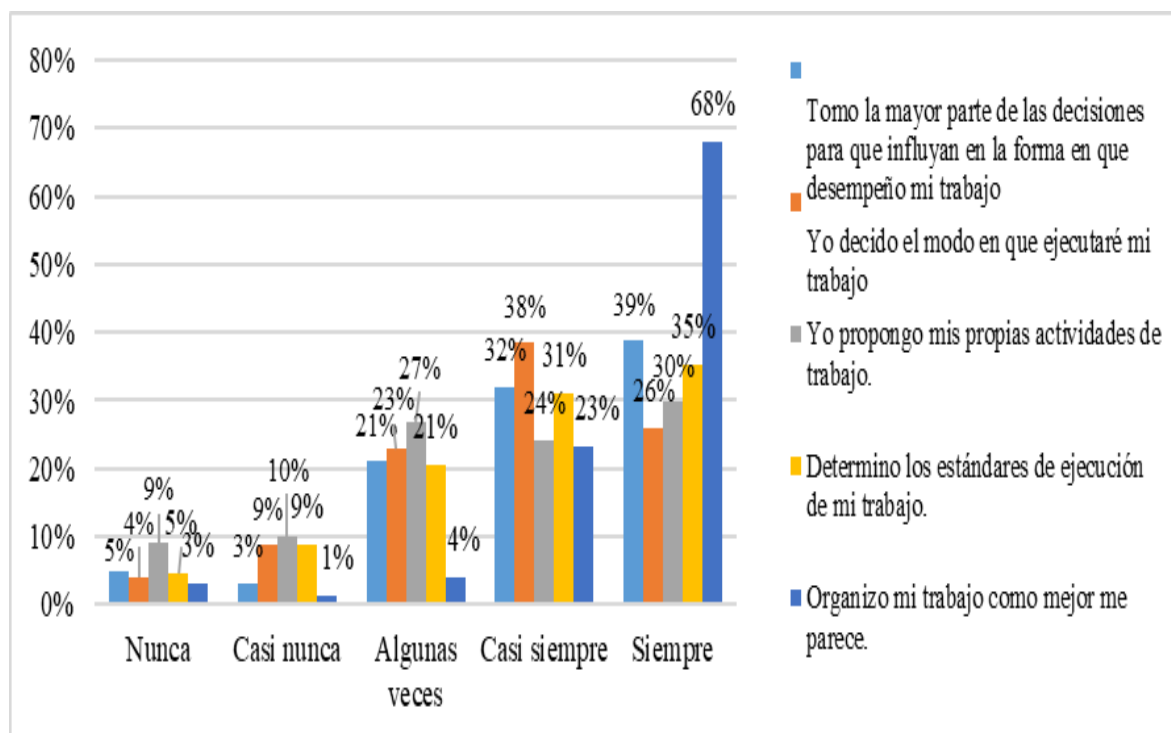


Figura 1. Dimensión autonomía, de la variable Clima Organizacional, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 5% de los funcionarios reflexionaron que nunca han tomado la mayor parte de las decisiones que tengan influencia en la forma en que desempeñan su trabajo, en tanto que, el 3% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 21% y el 32% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 39% manifestó que siempre han tomado las decisiones que influyen en la forma en que efectúan su trabajo.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 4% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han decidido el modo en el que ejecutan su trabajo, al tiempo que, el 9% y el 13% respectivamente. Exteriorizaron con respecto a la interrogante planteada, que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 38% y 26% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente han decidido la forma en la que deben efectuar su trabajo.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 21% de los funcionarios declararon que nunca han propuesto sus propias actividades de trabajo, por otro lado, el 27% expuso que casi nunca, mientras que, el 24% y el 30% expresaron que algunas veces y casi siempre, finalmente, el 30% enunciaron que siempre proponen sus propias actividades para realizar el trabajo dentro de su dependencia.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 5% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que nunca han determinado los estándares de ejecución de su trabajo, igualmente, el 9% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 21% y el 31% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 35% declaró que siempre pueden determinar los estándares sobre los cuales realizan su trabajo.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 3% de ellos expusieron que nunca han organizado su trabajo como mejor les haya parecido, también, el 1% afirmó que casi nunca, mientras, el 4% y el 23% reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 68% seleccionó que siempre organizan su trabajo según mejor les parece.

**Figura 2**

*Dimensión cohesión de la variable clima organizacional*

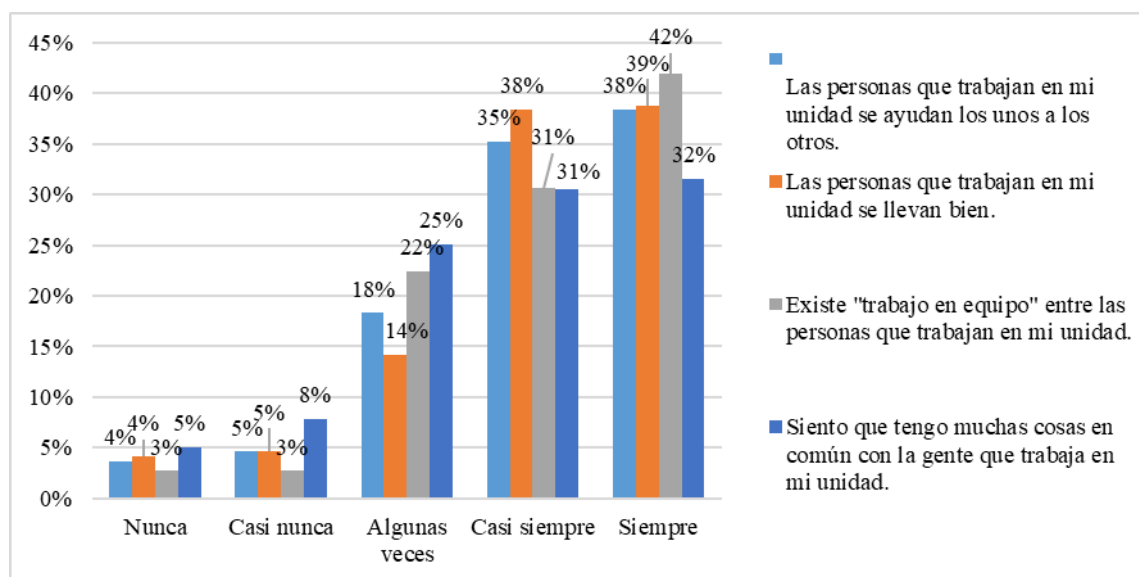


Figura 2. Dimensión cohesión, de la variable Clima Organizacional, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 4% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca las personas que trabajan en sus unidades se ayudan los unos a los otros, al tiempo que, el 5% y el 18% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 35% y 38% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 4% de los funcionarios declararon que nunca las personas que trabajan en su unidad se han llevado bien, por otro lado, el 5% expuso que casi nunca, mientras que, el 14% y el 38% expresaron que algunas veces y casi siempre, finalmente, el 39% enunciaron que siempre.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 3% de los trabajadores, alegaron que nunca ha existido trabajo en equipo entre las personas que trabajan en su unidad, igualmente, el 3% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 22% y el 31% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 42% declaró que siempre ha existido trabajo en equipo en su unidad.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 5% de los funcionarios reflexionaron que nunca han sentido que tengan cosas en común con la gente que trabaja en su unidad, en tanto que, el 8% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 25% y el 31%



respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 32% manifestó que siempre.

**Figura 3**

*Dimensión confianza de la variable clima organizacional*

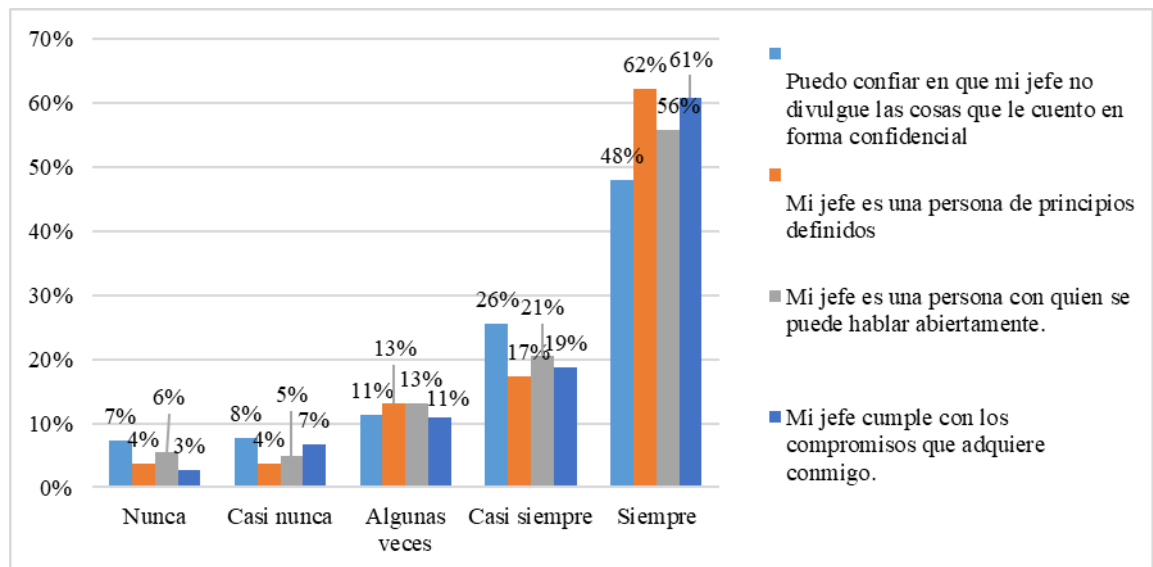


Figura 3. Dimensión confianza, de la variable Clima Organizacional, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 7% de los funcionarios reflexionaron que nunca han podido confiar en que su jefe no divulgue las cosas que le han contado de forma confidencial, en tanto que, el 8% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 11% y el 26% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 48% manifestó que siempre.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 4% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han considerado que su jefe es una persona de principios definidos, al tiempo que, el 4% y el 13% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 17% y 62% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 6% de los funcionarios declararon que nunca su jefe ha sido una persona con quien puedan hablar abiertamente, por otro lado, el 5% expuso que casi nunca, mientras que, el 13% y el 21% expresaron que algunas veces y casi siempre, finalmente, el 56% enunciaron que siempre proponen sus propias actividades para realizar el trabajo dentro de su dependencia.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 3% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que nunca su jefe ha cumplido con los compromisos que ha adquirido con ellos, igualmente, el 7% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 11% y el 19% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 61% declararon que siempre.

**Figura 4**

*Dimensión presión de la variable clima organizacional*

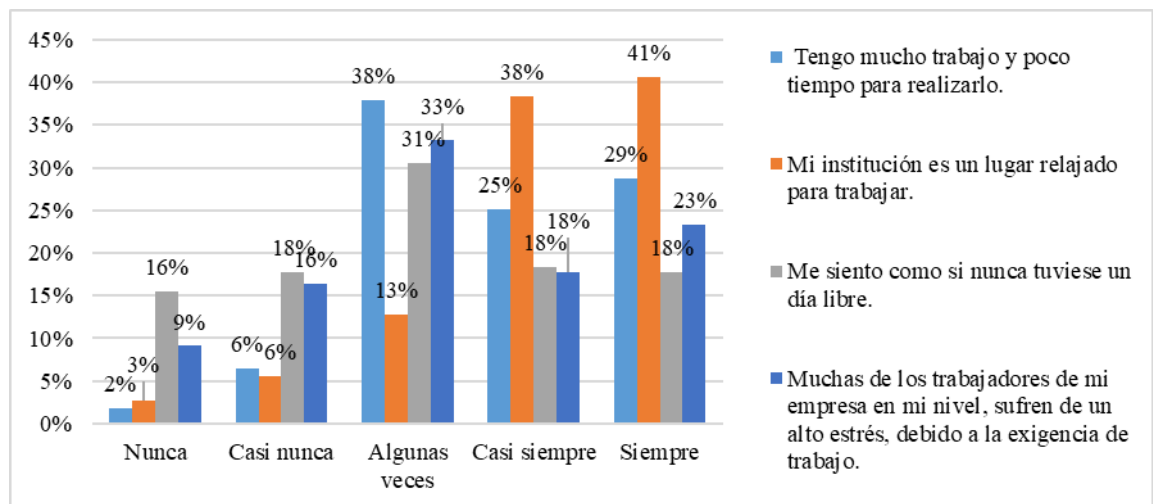


Figura 4. Dimensión presión, de la variable Clima Organizacional, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 2% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han tenido mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo, al tiempo que, el 6% y el 38% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 25% y 29% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 3% de los funcionarios declararon que nunca su institución ha sido un lugar relajado para trabajar, por otro lado, el 6% expuso que casi nunca, mientras que, el 3% y el 38% expresaron que algunas veces y casi siempre, finalmente, el 41% enunciaron que siempre.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 16% de los trabajadores, alegaron que nunca se han sentido que jamás han tenido un día libre, igualmente, el 18% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 31% y el 18% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 18% declararon que siempre.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 9% de ellos expusieron que nunca han sufrido alto estrés por la exigencia del trabajo, también, el 16% afirmó que casi nunca, mientras, el 33% y el 18% reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 23% seleccionó que.

### Figura 5

#### Dimensión apoyo de la variable clima organizacional

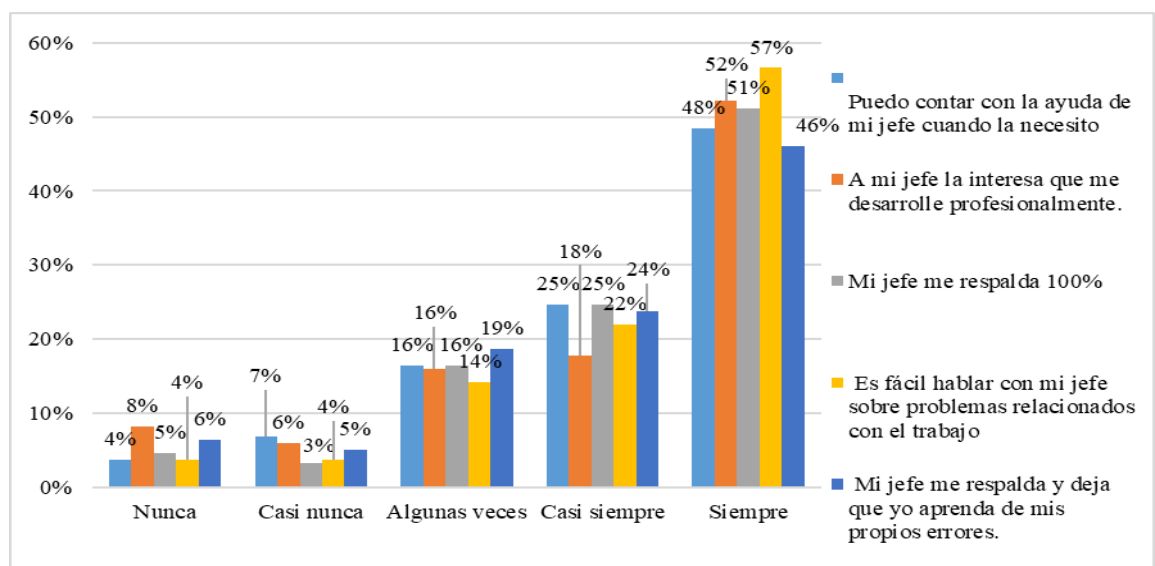


Figura 5. Dimensión apoyo, de la variable Clima Organizacional, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 4% de los funcionarios reflexionaron que nunca han podido contar con la ayuda de su jefe cuando lo necesita, en tanto que, el 7% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 16% y el 25% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 48% reveló que siempre han podido contar con la ayuda de su jefe cuando lo requieran.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 8% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca a sus jefes les ha interesado que se desarrollen profesionalmente, al tiempo que, el 6% y el 16% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 18% y 52% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 5% de los funcionarios declararon que nunca su jefe los ha respaldado al 100%, por otro lado, el 3% expuso que casi nunca,

mientras que, el 16% y el 25% expresaron que algunas veces y casi siempre, finalmente, el 51% enunciaron que siempre.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 4% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que nunca ha sido fácil hablar con su jefe sobre problemas relacionados con el trabajo, igualmente, el 4% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 14% y el 22% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 57% declararon que siempre ha sido fácil hablar con su jefe de problemas que se han presentado en el trabajo.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 6% de ellos expusieron que nunca su jefe los ha respaldado ni les deja que aprendan de sus propios errores, también, el 5% afirmó que casi nunca, mientras, el 19% y el 24% reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 46% seleccionó que siempre han sido respaldados y les han dejado aprender de sus propios errores.

**Figura 6**

*Dimensión reconocimiento de la variable clima organizacional*

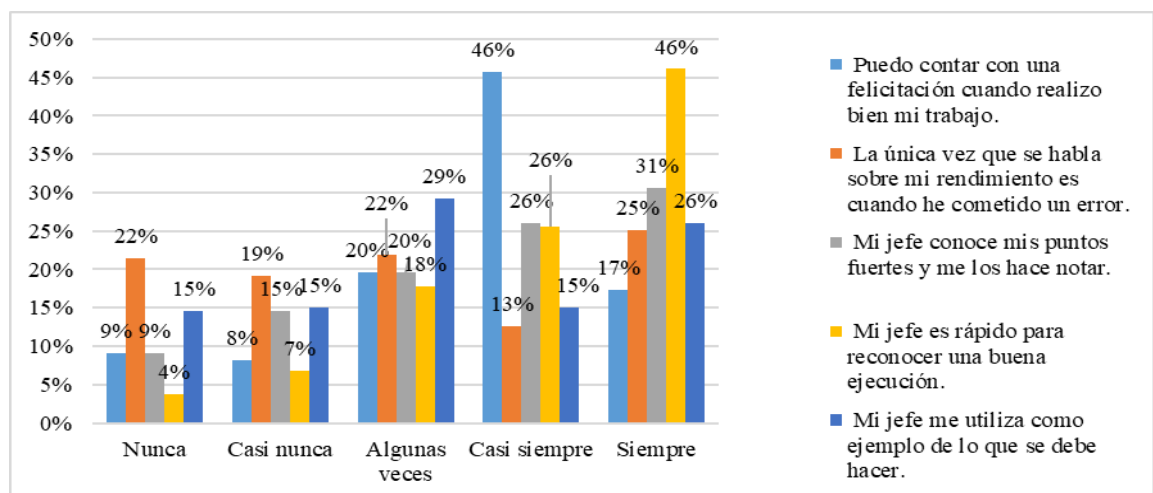


Figura 6. Dimensión reconocimiento, de la variable Clima Organizacional, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 9% de los funcionarios reflexionaron que nunca han podido contar una felicitación cuando ha efectuado bien su trabajo, en tanto que, el 8% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 20% y el 46% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 17% reveló que siempre.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 22% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca les han llamado solo con la intención de hablar sobre su rendimiento a causa de un error, al tiempo que, el 19% y el 22% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 13% y 25% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 9% de los funcionarios declararon que nunca su jefe ha llegado a conocer cuáles son sus puntos fuertes y se los ha hecho notar, por otro lado, el 15% expuso que casi nunca, mientras que, el 20% y el 26% expresaron que algunas veces y casi siempre, finalmente, el 31% enunciaron que siempre su superior ha hecho notar sus puntos fuertes cuando los ha observado.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 4% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que su jefe nunca ha sido rápido para reconocer una buena ejecución laboral, igualmente, el 7% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 18% y el 26% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 46% declararon que siempre.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 15% de ellos expusieron que nunca su jefe los ha utilizado como ejemplo de lo que se debe hacer, también, el 15% afirmó que casi nunca, mientras, el 29% y el 15% reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 26% seleccionó que siempre.

## Figura 7

### *Dimensión equidad de la variable clima organizacional*

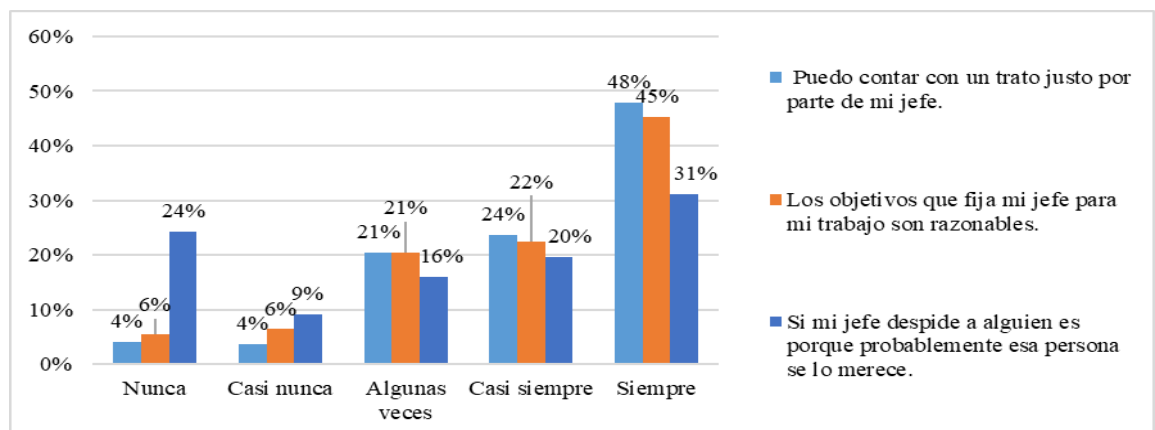


Figura 7. Dimensión equidad, de la variable Clima Organizacional, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 4% de los funcionarios declararon que nunca han podido contar con un trato justo por parte de su jefe, el 4% expuso que casi nunca, mientras que, el 21% y el 24% expresaron que algunas veces y casi siempre, finalmente, el 48% enunciaron que siempre.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 6% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que nunca han sido razonables los objetivos que fija su jefe, igualmente, el 6% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 21% y el 22% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 45% declararon que siempre.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 24% de ellos expusieron que nunca han sentido que cuando su jefe haya despedido a alguien haya sido porque se lo haya merecido, también, el 9% afirmó que casi nunca, mientras, el 16% y el 20% reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 31% seleccionó que siempre.

## Figura 8

### *Dimensión innovación de la variable clima organizacional*

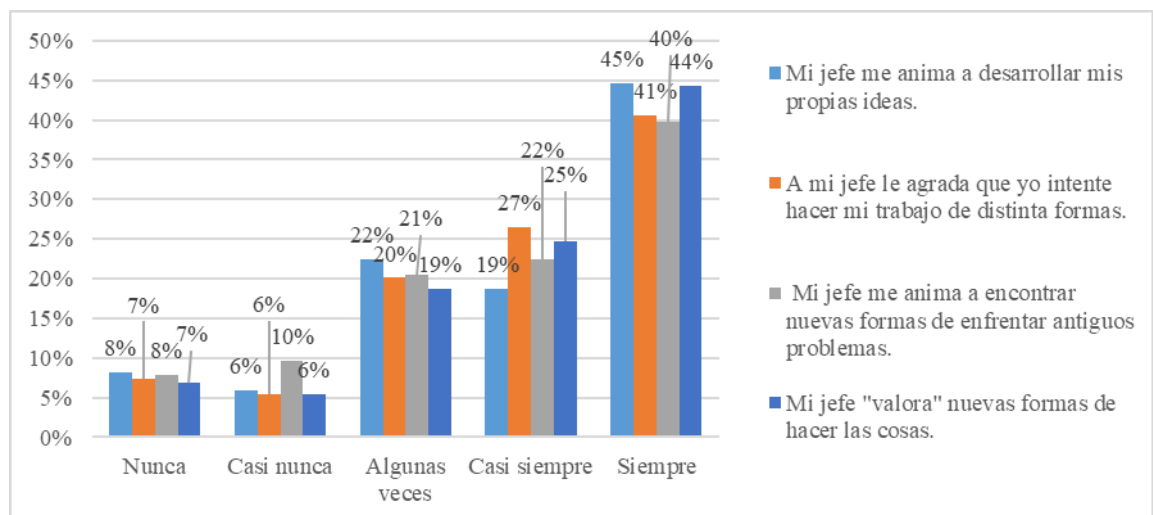


Figura 8. Dimensión innovación, de la variable Clima Organizacional, obtenido a partir de los datos de la encuesta.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 8% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca su jefe los anima a desarrollar sus propias ideas, al tiempo que, el 6% y el 22% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y

algunas veces, a diferencia del 19% y 45% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 7% de los funcionarios declararon que nunca le ha agrado a sus jefes que ellos intenten hacer su trabajo de distintas formas, por otro lado, el 6% expuso que casi nunca, mientras que, el 20% y el 27% expresaron que algunas veces y casi siempre, finalmente, el 41% enunciaron que siempre.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 8% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que nunca sus jefes los han animado a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas, igualmente, el 10% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 21% y el 25% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 40% declararon que siempre.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 7% de ellos expusieron que nunca su jefe ha valorado las nuevas formas de hacer las cosas, también, el 6% afirmó que casi nunca, mientras, el 19% y el 25% reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 44% seleccionó que siempre.

## 5.2. Variable Desempeño Laboral

**Figura 9**

*Organización del trabajo de la variable desempeño laboral*

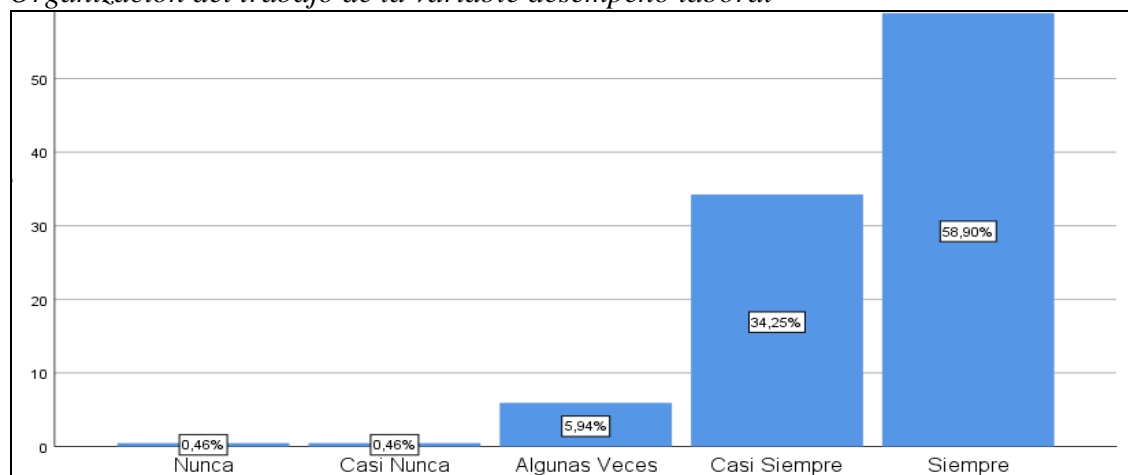


Figura 9. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo?.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 0.46% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que nunca han organizado su trabajo para acabarlo a tiempo, igualmente, el 0.46% aseveró que casi nunca, por el contrario, el 5.94% y el 34.25% afirmaron que algunas veces y casi siempre, para concluir, el 58.60% declararon que siempre.

**Figura 10**

*Resultados laborales de la variable desempeño laboral*

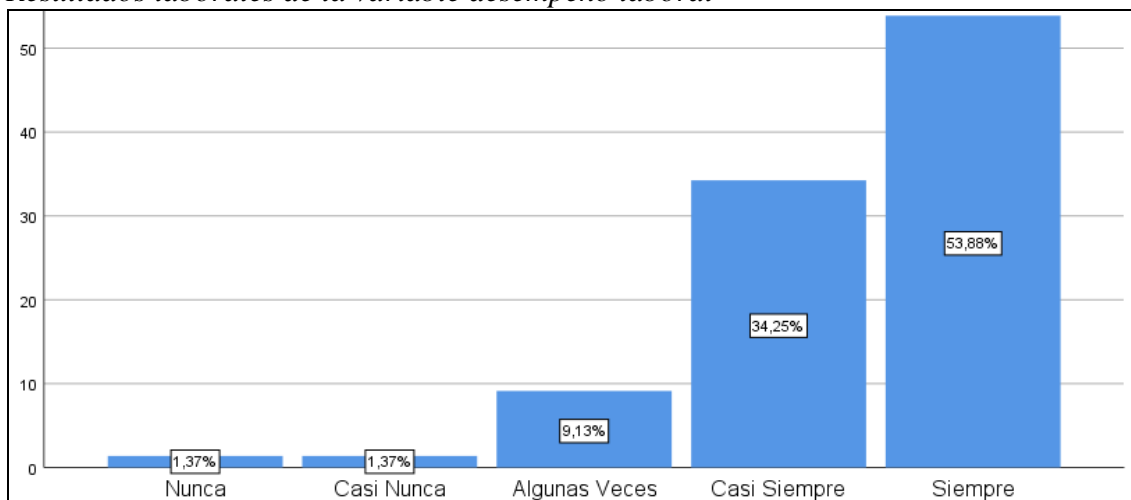


Figura 10. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo?.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 1.37% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han tenido en cuenta los resultados que necesitaban alcanzar con su trabajo, al tiempo que, el 1.37% y el 9.13% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 34.25% y 53.88% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

**Figura 11**

*Establecimiento de prioridades de la variable desempeño laboral*



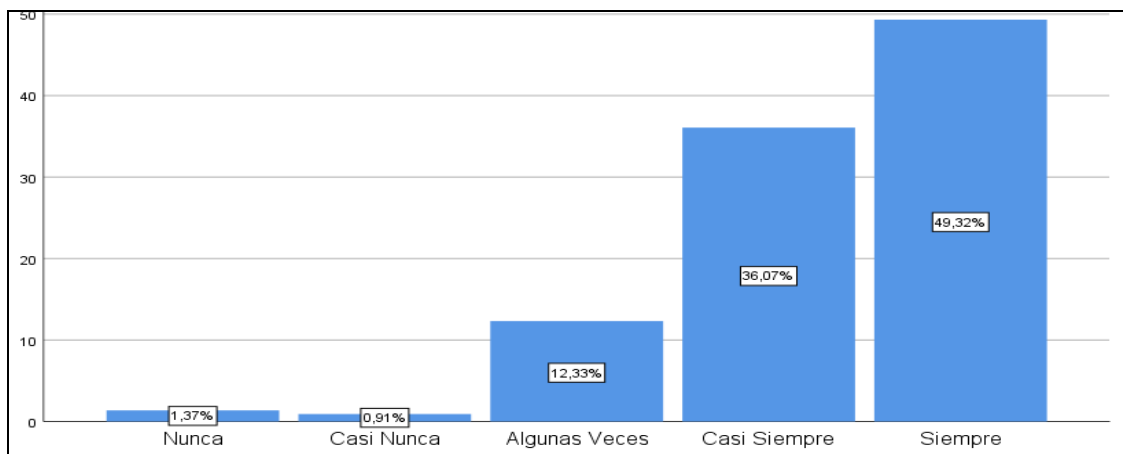


Figura 11. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He sido capaz de establecer prioridades?.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 1.37% de los funcionarios reflexionaron que nunca han sido capaces de establecer prioridades, en tanto que, el 0.91% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 12.33% y el 36.07% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 49.32% reveló que siempre.

### Figura 12

#### *Trabajo eficiente de la variable desempeño laboral*

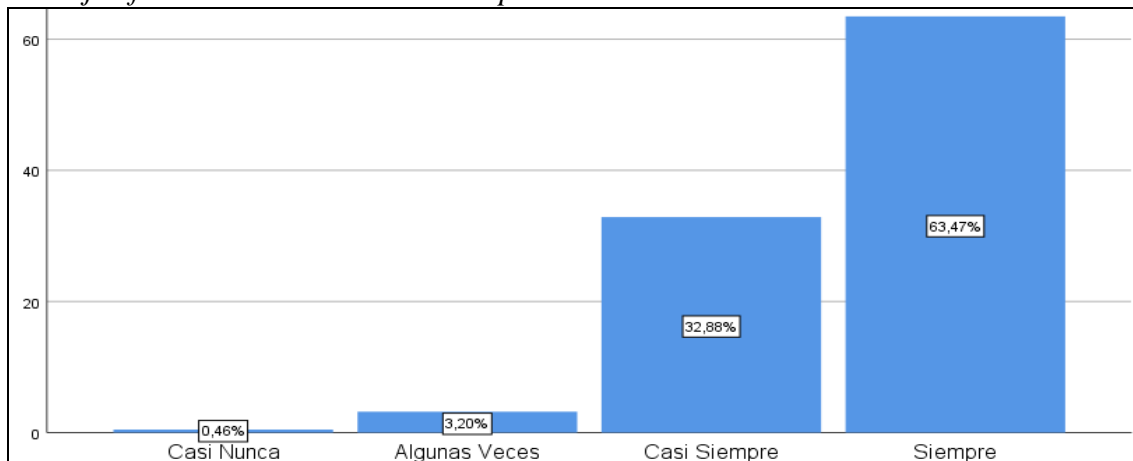


Figura 12. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente?.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 0.46% de ellos expusieron que casi nunca han sido capaces de llevar a cabo su trabajo de forma eficiente, mientras, el 3.20% y el 32.88% reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 63.47% seleccionó que siempre han sido capaces de efectuar su trabajo eficientemente.

### Figura 13

### *Gestión del tiempo de la variable desempeño laboral*

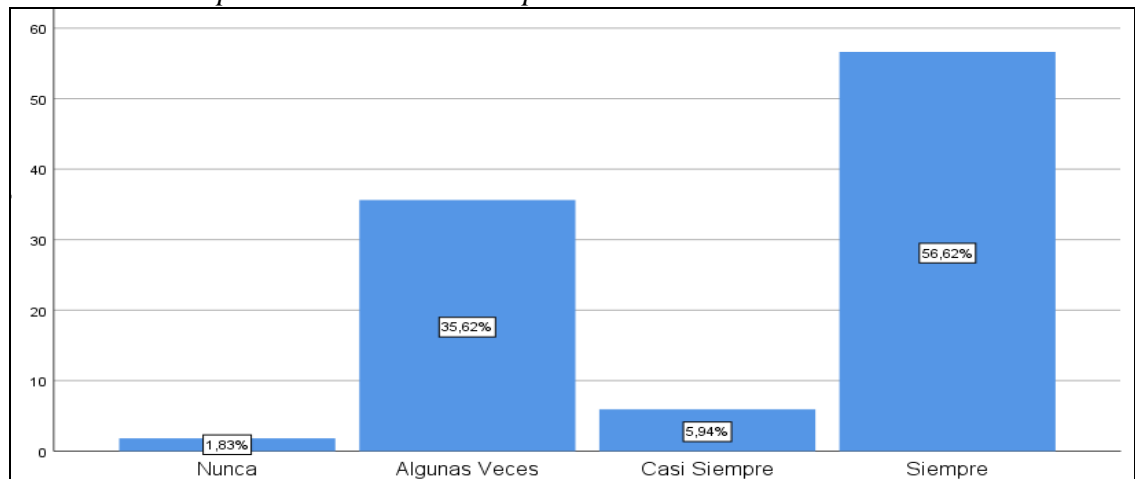


Figura 13. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He gestionado bien mi tiempo?.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 1.83% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que nunca han gestionado bien su tiempo, igualmente, el 35.62% aseveró que algunas veces, por el contrario, el 5.94% afirmaron que casi siempre y, para concluir, el 56.62% declararon que siempre han gestionado bien su tiempo.

### **Figura 14**

#### *Iniciativa de la variable desempeño laboral*

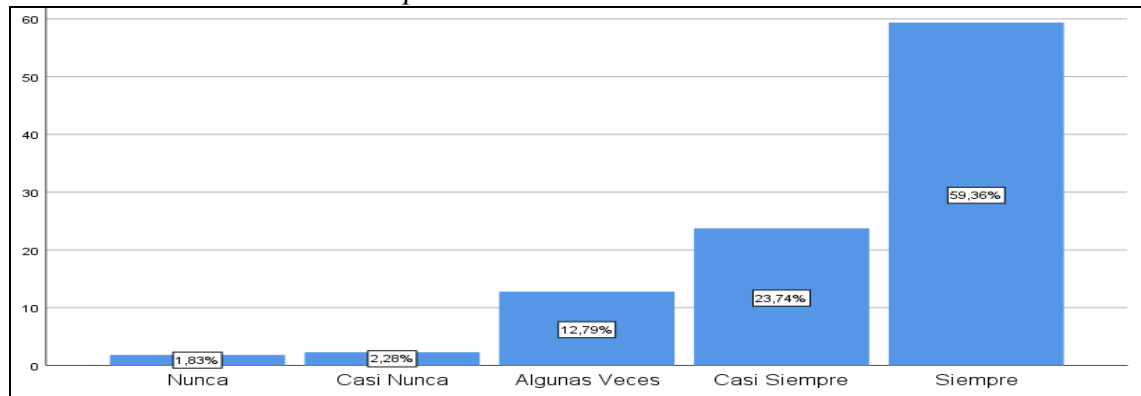


Figura 14. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas?.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 1.83% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca por iniciativa propia han empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas, al tiempo que, el 2.28% y el 12.79% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 23.74% y 59.36% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

**Figura 15**

*Tareas desafiantes de la variable desempeño laboral*

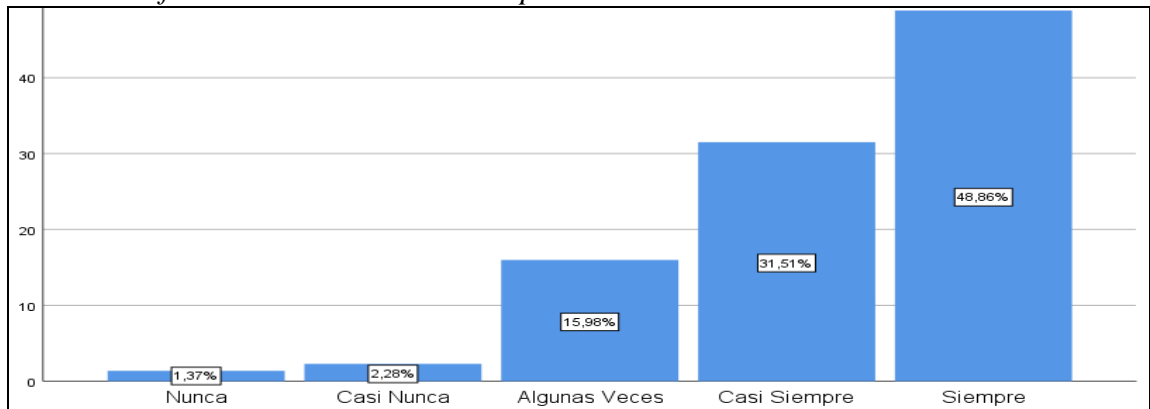


Figura 15. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He asumido tareas desafiantes cuando han estado disponibles?.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 1.37% de los funcionarios reflexionaron que nunca han asumido tareas desafiantes cuando han estado disponibles, en tanto que, el 2.28% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 11.98% y el 31.51% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 48.86% manifestó que siempre.

**Figura 16**

*Conocimientos actualizados de la variable desempeño laboral*

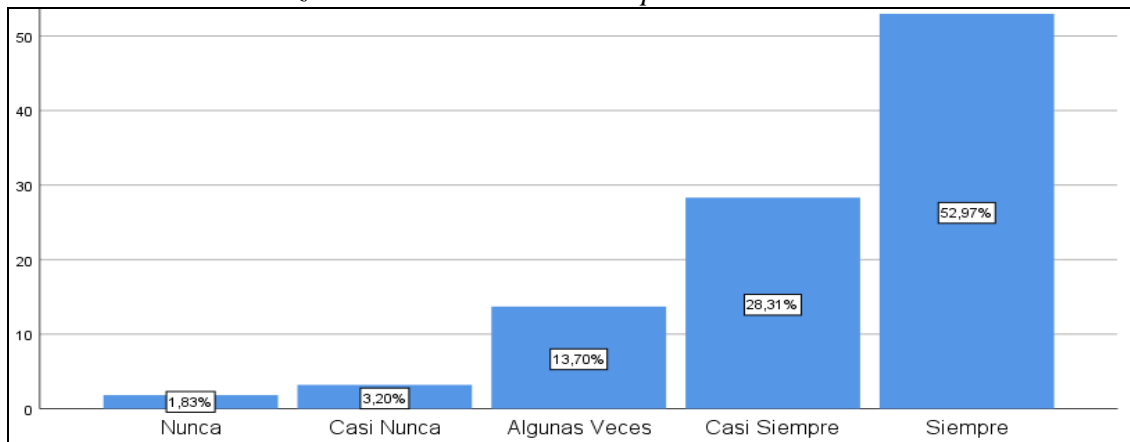


Figura 16. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo?.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 1.83% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre su puesto de trabajo, al tiempo que, el 3.20% y el 13.70%

respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 28.31% y 52.97% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

**Figura 17**

*Competencias laborales de la variable desempeño laboral*

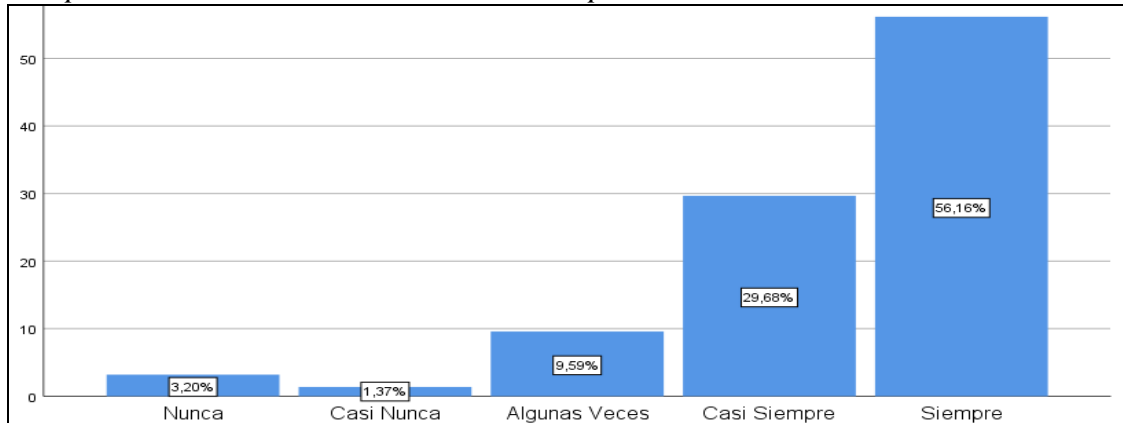


Figura 17. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He trabajado para mantener al día mis competencias laborales?.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 3.20% de los funcionarios reflexionaron que nunca han trabajado para mantener al día sus competencias laborales, en tanto que, el 1.37% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 9.59% y el 29.68% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 56.16% reveló que siempre.

**Figura 18**

*Soluciones creativas de la variable desempeño laboral*

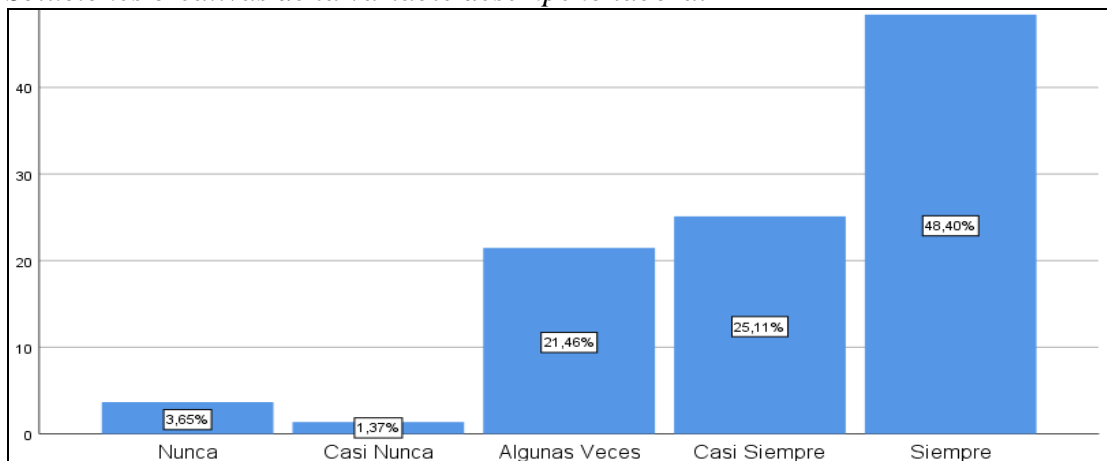


Figura 18. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas?.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 3.65% de ellos expusieron que nunca, el 1.37% dijo que casi nunca han desarrollado soluciones

creativas a nuevos problemas, mientras, el 21.46% y el 25.11% reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 46.40% seleccionó que siempre.

**Figura 19**

*Responsabilidades adicionales de la variable desempeño laboral*

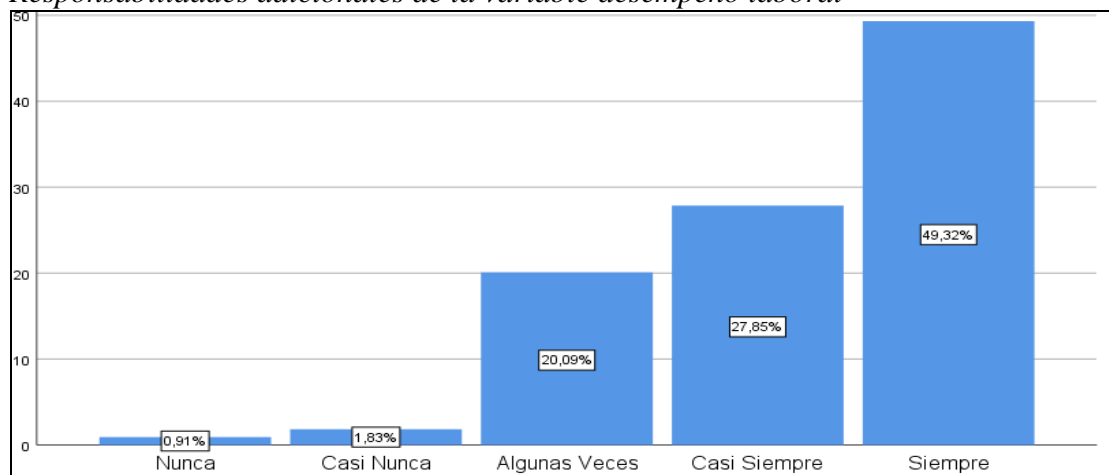


Figura 19. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He asumido responsabilidades adicionales ?.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 0.91% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han asumido responsabilidades adicionales, al tiempo que, el 1.83% y el 20.09% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 27.85% y 49.32% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

**Figura 20**

*Nuevos retos de la variable desempeño laboral*

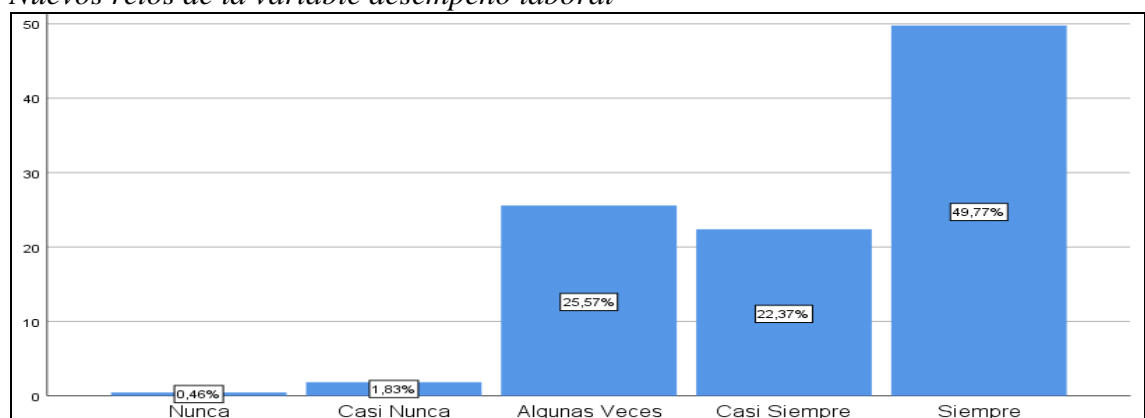


Figura 20. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo?.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 0.46% de los funcionarios reflexionaron que nunca han buscado continuamente nuevos retos en su trabajo, en tanto que, el 1.83% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 25.57% y el 22.37% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 49.77% reveló que siempre.

**Figura 21**

*Participación activa de la variable desempeño laboral*

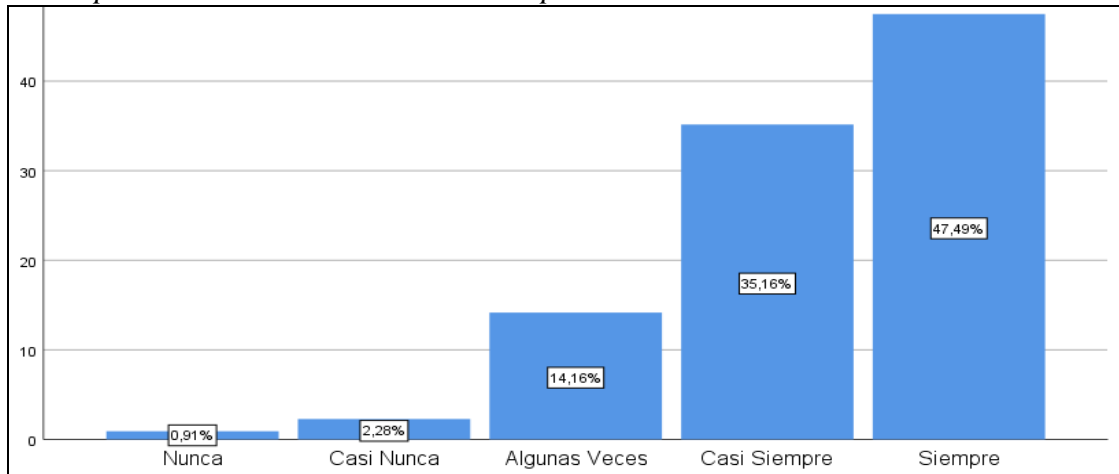


Figura 21. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He participado activamente en reuniones y/o consultas?.

Del 100% de las encuestas levantadas a los funcionarios, el 0.91% de ellos expusieron que nunca han participado activamente en reuniones y/o consultas, mientras, el 2.28% respondió que casi siempre, seguido del 14.16% y 35.16% que reconocieron que algunas veces y casi siempre correspondientemente, y el 47.49% seleccionó que siempre.

**Figura 22**

*Quejas laborales de la variable desempeño laboral*

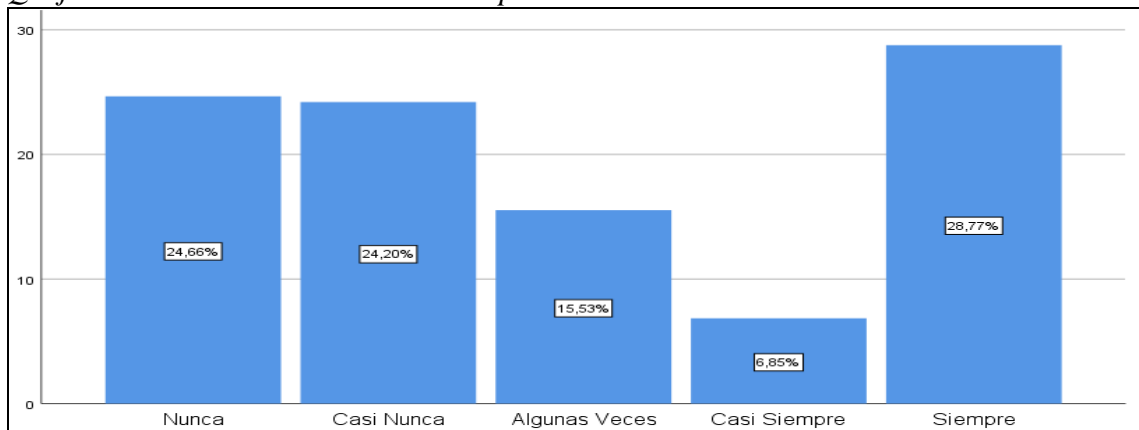


Figura 22. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo?.

Del 100% de las encuestas llevadas a cabo, el 24.66% de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, alegaron que nunca se han quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo, igualmente, el 24.20 y el 15.53% aseveró que casi nunca y algunas veces respectivamente, por el contrario, el 6.85% afirmaron que casi siempre y, para concluir, el 28.77% declararon que siempre.

**Figura 23**

*Problemas del trabajo de la variable desempeño laboral*

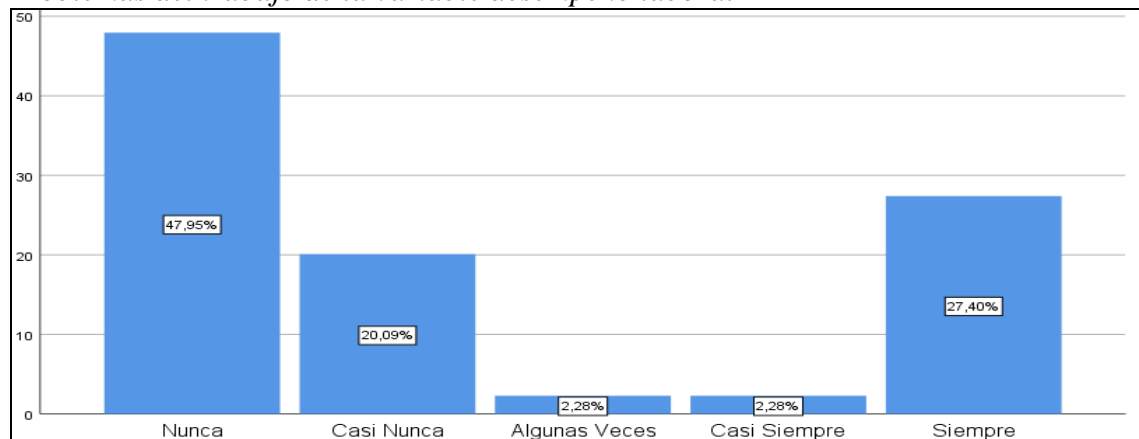


Figura 23. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He empeorado los problemas del trabajo?.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 47.95% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han empeorado los problemas del trabajo, al tiempo que, el 20.09% y el 2.28% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 2.28% y 27.40% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

**Figura 24**

*Aspectos negativos de la variable desempeño laboral*

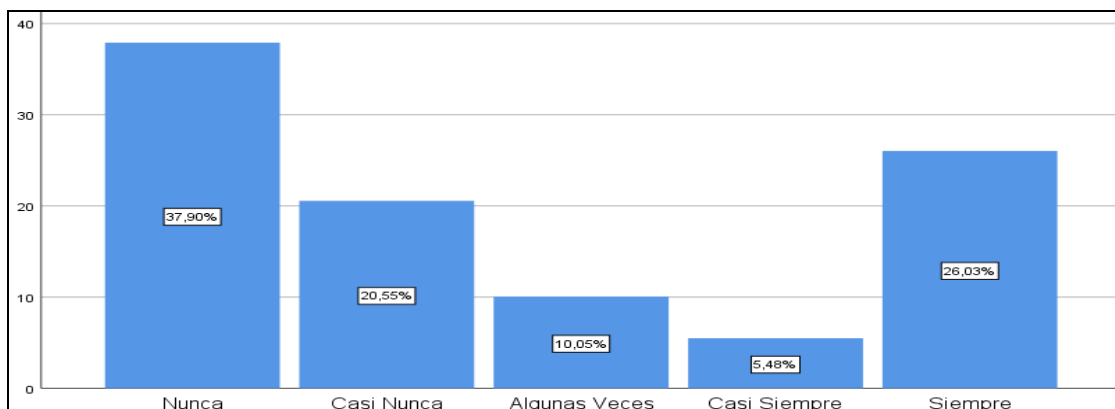


Figura 24. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en aspectos positivos?.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 37.90% de los funcionarios reflexionaron que nunca se han centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en aspectos positivos, en tanto que, el 20.55% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 10.05% y el 5.48% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 26.03% manifestó que siempre.

### Figura 25

#### *Aspectos negativos de la variable desempeño laboral*

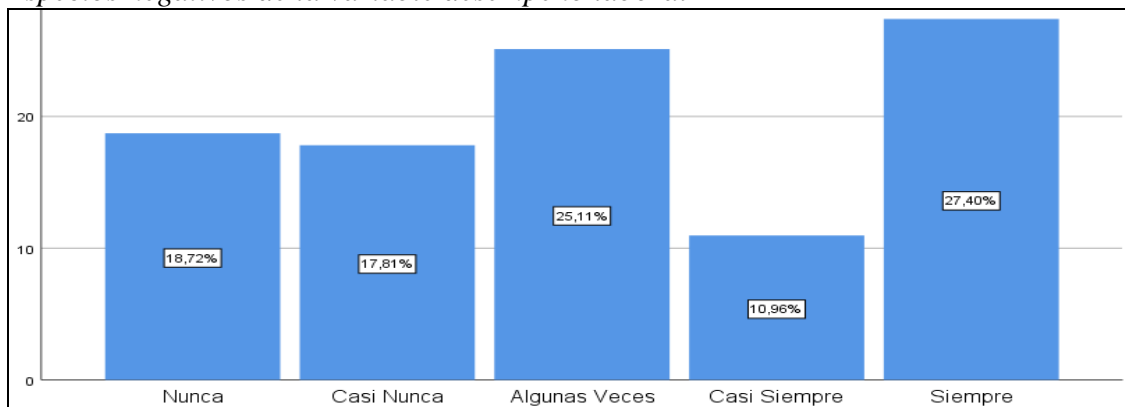


Figura 25. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo?.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 18.72% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han hablado con sus compañeros sobre los aspectos negativos de su trabajo, al tiempo que, el 17.81% y el 25.11% respectivamente. Exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 10.96% y 27.40% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

### Figura 26



*Aspectos negativos con personas ajenas de la variable desempeño laboral*

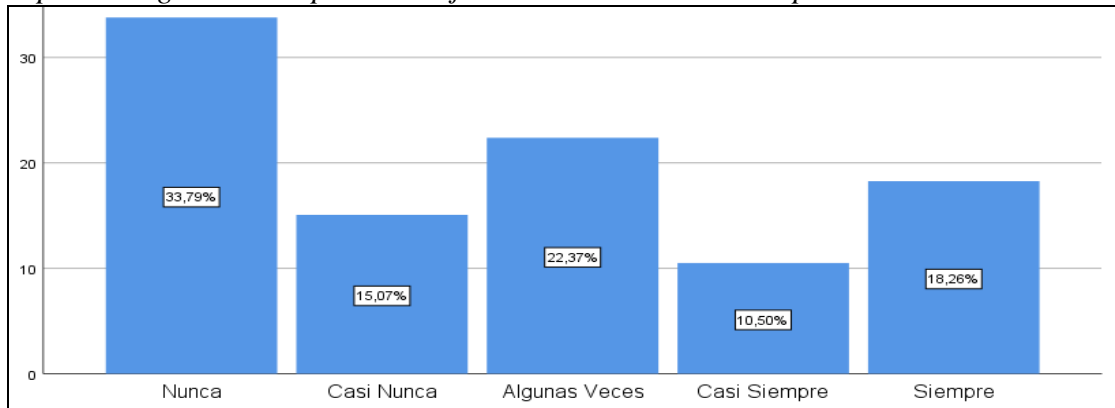


Figura 26. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo?.

Del 100% de las encuestas realizadas, el 33.79% de los encuestados contestaron a las interrogantes planteadas, que nunca han hablado con personas ajenas a su organización sobre aspectos negativos de su trabajo, al tiempo que, el 15.07% y el 22.37% respectivamente exteriorizaron que casi nunca y algunas veces, a diferencia del 10.50% y 18.26% que indicaron que casi nunca y siempre correspondientemente.

**Figura 27**

*Evaluación de desempeño de la variable desempeño laboral*

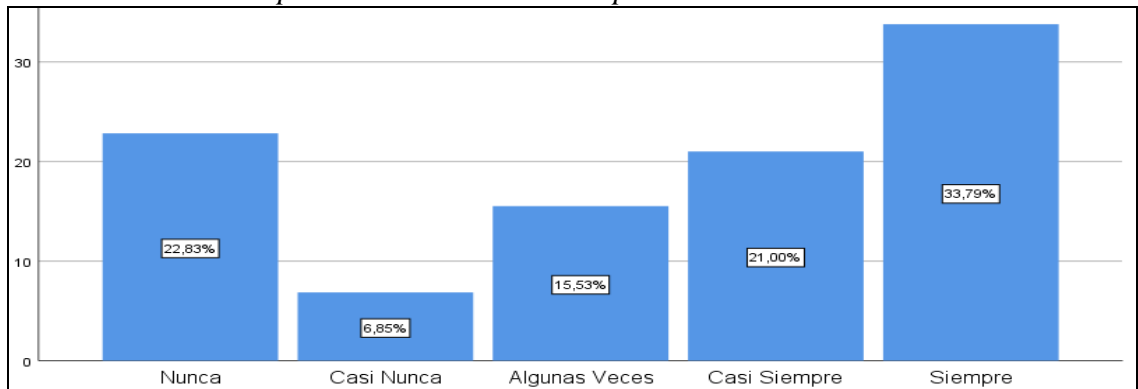


Figura 27. Interrogante de la variable desempeño laboral, obtenida a partir de los datos de la encuesta y que comprende a la interrogante: ¿Mi evaluación de desempeño influye en el rendimiento en mi trabajo?.

Del 100% de las encuestas aplicadas, el 22.83% de los funcionarios reflexionaron que nunca su evaluación de desempeño ha influido en el rendimiento de su trabajo, en tanto que, el 6.85% manifestó que casi nunca, al mismo tiempo, el 15.53% y el 21% respondieron que algunas veces y casi siempre, por último, el 33.79% manifestó que siempre.

Con los resultados de la encuesta se efectuó el análisis estadístico a fin de cumplir con los objetivos planteados y comprobar la hipótesis formulada en la presente investigación:

Para comprobar la hipótesis y cumplir con el objetivo general y demostrar la hipótesis planteada, se empleó la prueba Chi Cuadrado a fin de exponer estadísticamente la relación de las variables clima organizacional y desempeño laboral que se manifestó en la tabulación. El propósito de esta prueba es encontrar la diferencia entre las frecuencias observadas y las esperadas a fin de probar la hipótesis planteada en diversos estudios (Díaz, 2019).

**Tabla 3**

*Prueba chi-cuadrado de las variables clima organizacional y el desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5963,460 <sup>a</sup>	4080	,000
Razón de verosimilitud	1229,452	4080	1,000
Asociación lineal por lineal	184,626	1	,000
N de casos válidos	219		

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 5963.46 el cual tiene asociado un p- valor  $< 0.05$ , por lo tanto, en base a la evidencia estadística, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa planteada en la investigación “El clima organizacional incide en el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato”. Dicho resultado coincide con los arrojados en estudios como los efectuados por Silva, et. al (2018), Macías & Saltos (2020), Pino, et. al (2021), León, et. al (2018), Ordóñez & Vásquez (2019) y Vera & Suárez (2018).

**Tabla 4**

*Coefficiente de contingencia de las variables clima organizacional y el desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,982	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo se obtiene aplicando la fórmula descrita a continuación:

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{\frac{k-1}{k}}}$$

En donde k es la mínima cantidad de filas o columnas y C es igual al coeficiente de contingencia.

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{0,98}}$$

$$\boxed{Máx(C) = 0.989}$$

Entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.982 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.989.

Para conocer los factores del clima organizacional que inciden en el desempeño laboral, se aplica la prueba Chi Cuadrado a cada una de las dimensiones del Clima Organizacional como son la autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, con respecto a la variable explicada, desempeño laboral, según se ejemplifica en la Figura 28:

### **Figura 28**

*Dimensiones del Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral*

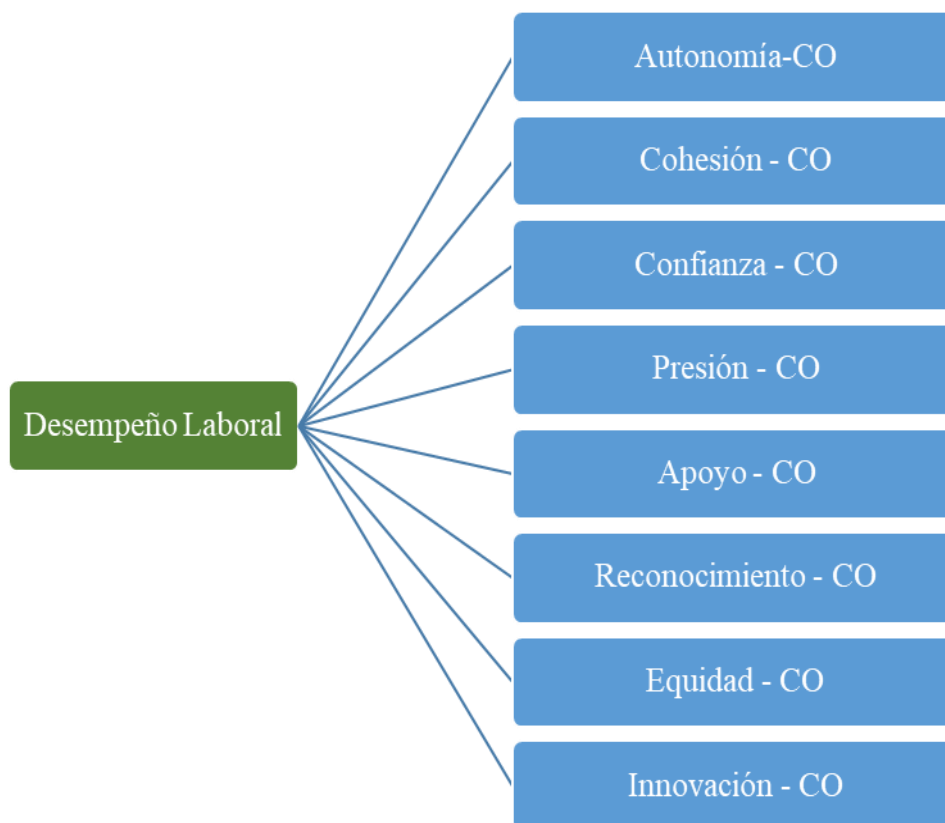


Figura 28. Variable Dependiente Desempeño laboral y las dimensiones de e la Variable Independiente Clima Organizacional: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

**Tabla 5**

*Prueba chi-cuadrado del constructo autonomía y la variable desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2172,658	864	,000
Razón de verosimilitud	789,799	864	,966
Asociación lineal por lineal	148,315	1	,000
N de casos válidos	219		

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 2172.66 el cual tiene asociado un p- valor < 0.05, por lo tanto, se asegura que el constructo autonomía de la variable Clima Organizacional, influye en la variable Desempeño Laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato.

**Tabla 6**

*Coefficiente de contingencia del constructo autonomía y la variable desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,953	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo es:

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{0.95}} \quad \boxed{Máx(C) = 0.97}$$

Entre la dimensión autonomía de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.953 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.97.

### **Tabla 7**

*Prueba chi-cuadrado del constructo cohesión y la variable desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2128,939	672	,000
Razón de verosimilitud	754,545	672	,014
Asociación lineal por lineal	155,461	1	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 2128.94 el cual tiene asociado un p- valor < 0.05, por lo tanto, se asegura que el constructo cohesión de la variable Clima Organizacional, influye en la variable Desempeño Laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato.

### **Tabla 8**

*Coefficiente de contingencia del constructo cohesión y la variable desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,952	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo es:

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{0.93}} \quad \boxed{Máx(C) = 0.96}$$

Entre la dimensión cohesión de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.95 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.96.

**Tabla 9**

*Prueba chi-cuadrado del constructo confianza y la variable desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1868,937	768	,000
Razón de verosimilitud	626,477	768	1,000
Asociación lineal por lineal	98,711	1	,000
N de casos válidos	219		

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 1868.94 el cual tiene asociado un p- valor < 0.05, por lo tanto, se asegura que el constructo confianza de la variable Clima Organizacional, influye en la variable Desempeño Laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato.

**Tabla 10**

*Coeficiente de contingencia del constructo confianza y el desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,946	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo es:

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{0.94}} \quad \boxed{Máx(C) = 0.97}$$

al y el desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.95 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.97.

**Tabla 11**

*Prueba chi-cuadrado del constructo presión y la variable desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1853,081	720	,000
Razón de verosimilitud	785,609	720	0,45
Asociación lineal por lineal	175,629	1	,000
N de casos válidos	219		

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 1853.08 el cual tiene asociado un p- valor < 0.05, por lo tanto, se asegura que el constructo presión de la variable Clima Organizacional, influye en la variable Desempeño Laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato.

**Tabla 12**

*Coefficiente de contingencia del constructo presión y la variable desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>			Significación aproximada
		Valor	
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,946	,000
	N de casos válidos	219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo es:

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{0.94}} \quad \boxed{Máx(C) = 0.97}$$

Entre la dimensión presión de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.95 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.97.

**Tabla 13***Prueba chi-cuadrado del constructo apoyo y la variable desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2171,679	912	,000
Razón de verosimilitud	718,222	912	1,000
Asociación lineal por lineal	147,388	1	,000
N de casos válidos	219		

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 2171.68 el cual tiene asociado un p- valor < 0.05, por lo tanto, se asegura que el constructo apoyo de la variable Clima Organizacional, influye en la variable Desempeño Laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato.

**Tabla 14***Coefficiente de contingencia del constructo apoyo y la variable desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,953	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo es:  $\boxed{Máx(C) = \sqrt{0.95}}$   $\boxed{Máx(C) = 0.97}$

Entre la dimensión apoyo de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.95 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.97.

**Tabla 15***Prueba chi-cuadrado del constructo reconocimiento y la variable desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2392,830	960	,000
Razón de verosimilitud	886,731	960	,956



Asociación lineal por lineal	200,910	1	,000
N de casos válidos	219		

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 2392.83 el cual tiene asociado un p- valor < 0.05, por lo tanto, se asegura que el constructo reconocimiento de la variable Clima Organizacional, influye en la variable Desempeño Laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato.

**Tabla 16**

*Coefficiente de contingencia del constructo reconocimiento y la variable desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,957	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo es:

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{0.95}} \quad \boxed{Máx(C) = 0.97}$$

Entre la dimensión reconocimiento de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.96 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.97.

**Tabla 17**

*Prueba chi-cuadrado del constructo equidad y la variable desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1665,883	576	,000
Razón de verosimilitud	677,073	576	,002
Asociación lineal por lineal	170,418	1	,000
N de casos válidos	219		

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 1665.88 el cual tiene asociado un p- valor < 0.05, por lo tanto, se asegura que el constructo equidad de la variable Clima Organizacional, influye en la variable Desempeño Laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato.

**Tabla 18**

*Coefficiente de contingencia del constructo equidad y la variable desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,940	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo es:

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{0.92}} \quad \boxed{Máx(C) = 0.96}$$

Entre la dimensión equidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.94 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.96.

**Tabla 19**

*Prueba chi-cuadrado del constructo innovación y la variable desempeño laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	1650,899	720	,000
Razón de verosimilitud	693,988	720	,751
Asociación lineal por lineal	167,053	1	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El valor arrojado del análisis estadístico Chi Cuadrado es 1650.90 el cual tiene asociado un p- valor < 0.05, por lo tanto, se asegura que el constructo innovación de la variable Clima Organizacional, influye en la variable Desempeño Laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato.

**Tabla 20**

*Coefficiente de contingencia del constructo innovación y la variable desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,940	,000
N de casos válidos		219	

*Notas.* Obtenido a partir de los datos de la encuesta

El Coeficiente de Contingencia máximo es:

$$\boxed{Máx(C) = \sqrt{0.93}} \quad \boxed{Máx(C) = 0.96}$$

Entre la dimensión innovación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se observa una asociación muy alta, debido a que el valor del coeficiente de contingencia calculado 0.94 (p- valor < 0.05) es cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.96.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

#### 5.1. Conclusiones

- Según los resultados, de la prueba chi cuadrado, se observa un valor de 5963.46 al que se asocia un p-valor  $< 0.05$ , resultado que pone en evidencia la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los funcionarios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato, Además, se concluye que la fuerza de asociación es muy alta, al tener un coeficiente de contingencia de 0.982 (p-valor  $< 0.05$ ), valor que es muy cercano al coeficiente de contingencia máximo 0.989, condiciones que permiten cumplir con lo planteado en el objetivo general de la investigación.
- Referente a la fundamentación teórica de la investigación proyectada en el primer objetivo específico, se desarrolló una estructura de conocimiento sólida sobre la relación que tienen el clima organizacional y el desempeño laboral. Todas las teorías encontradas, conceptos y antecedentes investigativos sirvieron de sustento para la formulación de la hipótesis, de las que se destacan los aportes de los investigadores Silva, et. al (2018), Macías & Saltos (2020), Pino, et. al (2021), León, et. al (2018), Ordóñez & Vásquez (2019) y Vera & Suárez (2018), entre otros.
- En observancia del segundo objetivo específico, el estado actual del clima organizacional en general es positivo según lo percibido por la mayoría de los empleados. Actualmente, las dimensiones con mayor favorabilidad del clima organizacional dentro de la UTA son: nivel de apoyo con un 84%, la confianza con el 78%, cohesión con el 72%, autonomía con el 69%, la innovación con el 66%, la equidad con el 63% y reconocimiento con el 54%. Mientras que, en el aspecto negativo apreciado dentro del clima organizacional, el 53% manifiesta sentirse presionados laboralmente.

- Con respecto al tercer objetivo específico formulado, los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral son la autonomía (chi cuadrado 2172.66; sig. 0.000 < p-valor 0.05), cohesión (chi cuadrado 2128.94; sig. 0.000 < p-valor 0.05), confianza (chi cuadrado 1868.94; sig. 0.000 < p-valor 0.05), presión (chi cuadrado 1853.08; sig. 0.000 < p-valor 0.05), apoyo (chi cuadrado 2171.68; sig. 0.000 < p-valor 0.05), reconocimiento (chi cuadrado 2392.83; sig. 0.000 < p-valor 0.05), equidad (chi cuadrado 1665.88; sig. 0.000 < p-valor 0.05), e innovación (chi cuadrado 1650.90; sig. 0.000 < p-valor 0.05). Los mencionados factores demuestran a su vez tener una fuerza de asociación individual muy alta con respecto a la variable desempeño laboral, en vista que, el coeficiente de contingencia calculado por constructo es muy próximo al coeficiente de contingencia máximo obtenido.

## **5.2. Recomendaciones**

- La presente investigación fue de corte transversal, debido a que se la efectuó en un determinado momento del tiempo, por lo que, se recomienda se realice un estudio longitudinal en que se recoja información en varios periodos de tiempo a fin de efectuar un análisis vasto en el que se muestren variaciones u otras causalidades del comportamiento de las variables estudiadas Clima Organizacional y Desempeño Laboral.
- La investigación se contextualizó en la Universidad Técnica de Ambato, específicamente con el personal administrativo, en tal virtud, se recomienda realizar un análisis integral de los funcionarios incluyendo el personal docente independientemente del tipo de relación laboral que mantengan con la UTA, todo esto, con la finalidad de conocer la percepción generalizada del clima organizacional de la institución y como esta influye en el desempeño laboral.
- La Universidad Técnica de Ambato a través de su Dirección de Talento Humano, debe orientar sus esfuerzos en fomentar la confianza interna entre jefes y subalternos, en vista que, demuestra ser un constructo de la variable

clima organizacional que mantiene una fuerza de asociación muy alta sobre el desempeño laboral de los funcionarios administrativos. El factor confianza es conocido por inducir la eficiencia, creatividad, capacidad, responsabilidad y compromiso.

- Se recomienda promover la equidad, considerando que, dicho factor tiene una alta influencia en el desempeño laboral, pues, genera mejores resultados dentro de la Universidad Técnica de Ambato y brinda beneficios como: menor discriminación, más oportunidades, mejor comunicación, mayor productividad. reducción de brechas salariales, entre otros.

### **5.3. BIBLIOGRAFÍA**

Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina - Revista Multiplicar*, 3-4.

Araujo, M., & Leal, M. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 141.

Araya, C. (2018). *Estadística Para Laboratorista Químico para laborista químico*. San José : Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Arismendy, M., & Santis, E. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en las universidades del departamento de La Guajira. *Económicas CUC*, 223-236.

Atehortúa, F., Bustamante, R., & Valencia, J. (2018). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Medellín: Gestión.

Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros*, 92-101.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Naucalpan: Pearson Educación.

- Brizuela, F., & Torres, L. (2020). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la dirección general de recursos humanos. *Revista de Administración y Economía Panel*, 62-74.
- Burns, N., & Grove, S. (2015). *Investigación en enfermería*. Madrid: Elsevier.
- Cabezas, E., Beltrán, D., & Ureta, R. (s.f.).
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Koinonia*, 124-142.
- Castillo, J. (2018). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 21-29.
- Chiang, M., Matín, M. J., & Núñez, A. (2018). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia ICAIICA DE MADRID.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., & Nuñez, A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *SCielo*, 66-85.
- Cole, D., & Gaynor, E. (2017). *Desarrollo Organizacional Y Desarrollo Ejecutivo*. Buenos Aires: Nobuko.
- Díaz, V. (2019). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: paraprofesionales y estudiantes de Ciencias de la Salud*. Santiago de Chile: Universidad Finis Terrae.
- Fernández, Á. (2016). *Investigación y técnicas de mercado*. Madrid: Editorial ESIC.
- García, P., Flores, Z., Arias, F., Rodríguez, A., & Martínez, A. (2016). *Introducción a la investigación bioantropológica en actividad física, deporte y salud*.

Caracas: Editorial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela.

Garzón, A. (2015). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Gómez, M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial Brujas.

González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher Ceit*, 79-93.

Halle, D. (2015). *Atlas de etnología*. Barcelona: Ediciones Akal S.A.

Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua. (2021). El Nuevo Modelo de Gestión de Tungurahua ejemplo efectivo de transformación en Democracia. *Agenda Tingurahua 2019-2021*, 4.

Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *SCielo*, 456.

León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *SCielo*, 15-32.

Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2019). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía*. México DF: Mc Graw Hill.

Macías, E., & Saltos, G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí. *Educare*, 98-111.

Martínez, C. (2019). *Administración de Organizaciones Productividad y Eficacia*. Santa Fé de Bogotá: Unibiblos.

Méndez, C. (2016). *Clima organizacional en Colombia: El Imcoc, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.



- Ministerio del Trabajo, M. d. (2018). *Norma Técnica para Medición del Clima Laboral*. Quito: MDT.
- Namakforoosh, M. (2018). *Metodología de la investigación*. México DF: Editorial Limusa, S.A. de C.V.
- Ordóñez, K., & Vasquez, C. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral: caso empresa pública del control de tránsito Babahoyo. *MAPA Revista de Ciencias Sociales y Humana*, 120-145.
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *SCielo*, 83-95.
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 85-93.
- Pinedo, C., & Delgado, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 213-226.
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Revista Dominio de las Ciencias*, 23-38.
- Pucheu, J. (2017). *Desarrollo y eficacia organizacional: Cómo apoyar la creación de capacidades en grupos, individuos y organizaciones*. Santiago: Editorial Ediciones UC.
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). El climaorganizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo DescentralizadoMunicipaldel Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-32.
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work

- Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 195-205.
- Reguera, A. (2018). *Metodología de la investigación lingüística: prácticas de escritura*. Córdoba: Editorial brujas.
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 1-13.
- Rodríguez, M., Álvarez, S., & Bravo, E. (2018). *Coeficientes de Asociación*. México DF: Plaza y Valdés S. A. de C. V.
- Rodríguez, M., Álvarez, S., & Bravo, E. (2029). *Coeficientes de Asociación*. México DF: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, región San Martín. *Rev. Tzhoecoén*, 56-63.
- Silva, M., & Brain, M. (2017). *Validez Y Confiabilidad Del Estudio Socioeconomico*. México DF: Editorial UNAM.
- Solórzano, N., Parra, C., Espinoza, M., & Macías, J. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta –EP. –Manabí. *Polo del Conocimiento*, 541-553.
- Tinoco, O. (2018). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. *Industrial Data*, 73-77.
- Toapanta, V., Gómez, R., & Vera, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 150-156.
- Tomás, J. (2019). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. Barcelona: Editorial UAB.

Universidad Técnica de Ambato, U. T. (2020). *Estatuto de la UTA - Resolución 0811-CU-P-2020 de fecha 19-06-2020*. Ambato: UTA.

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 167-180.

Vera, J., Alanya, J., & Menacho, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal business*.

Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad . *SCielo*, 180-186.

#### 5.4. ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ENCUESTA**



**Objetivo:**

Medir el clima organizacional y el desempeño laboral en Universidad Técnica de Ambato. Dirigido a los empleados administrativos de la Universidad Técnica de Ambato:

**Instrucciones:**

- Lea detenidamente las preguntas del cuestionario
- Escoja una de las alternativas propuestas y márkelas con una X

**Nota de descargo:** Esta investigación es de carácter académico. El investigador se compromete a no relevar información individual de los participantes, toda la información será presentado como del sector.

Por favor, señale su grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones que se presentan a continuación:

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nro	Factores / Preguntas	Siempre (5)	Casi siempre (4)	Algunas veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
<b>Autonomía</b>						
1co	¿Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo?					
2co	¿Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo?					
3co	¿Yo propongo mis propias actividades de trabajo?					
4co	¿Determino los estándares de ejecución de mi trabajo?					
5co	¿Organizo mi trabajo como mejor me parece?					
<b>Cohesión</b>						
6co	¿ Las personas que trabajan en mi unidad se ayudan los unos a los otros?					
7co	¿ Las personas que trabajan en mi unidad se llevan bien?					
8co	¿ Existe "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi unidad?					
9co	¿Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad?					
<b>Confianza</b>						
10co	¿Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial?					
11co	¿Mi jefe es una persona de principios definid?					
12co	¿Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente?					
13co	¿Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo?					
<b>Presión</b>						
14co	¿Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?					

28co	¿Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe?					
29co	¿Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables?					
30co	¿Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece?					
<b>Innovación</b>						
31co	¿Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas?					
32co	¿A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas?					
33co	¿Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas?					
34co	¿Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas?					

Por favor, señale su grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones que se presentan a continuación:

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nro	Factores / Preguntas	Siempre (5)	Casi siempre (4)	Algunas veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
<b>Trabajo en equipo</b>						
1dl	¿He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo?					
2dl	¿He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo?					
3dl	¿He sido capaz de establecer prioridades?					
4dl	¿He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente?					
5dl	¿He gestionado bien mi tiempo?					
6dl	¿Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas?					
7dl	¿He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles?					
8dl	¿He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo?					
9dl	¿He trabajado para mantener al día mis competencias laborales?					
10dl	¿He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas?					
11dl	¿He asumido responsabilidades adicionales?					
12dl	¿He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo?					
13dl	¿He participado activamente en reuniones y/o consultas?					
14dl	¿Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo?					
15dl	¿He empeorado los problemas del trabajo?					
16dl	¿Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos?					
17dl	¿He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo?					
18dl	¿He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mí?					
19dl	¿Mi evaluación del desempeño influye en mi rendimiento en el trabajo?					

Gracias por su colaboración